

**PENGARUH MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DOSEN PERGURUAN
TINGGI SWASTA DI BANJARMASIN**

MAHFUZIL ANWAR
manwar_stimi@yahoo.co.id

STIMI BANJARMASIN

Abstract,

Motivation is formed on indicators of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self actualization needs. The study result shows the dominant indicator which formed the motivation variable is the esteem needs, from the statement item of recognition needs in the organization and in the community. Emotional intelligence is formed on indicators of self awareness, self control, self motivation, empathy, and social skills. The study result shows the self control statements of having a responsibility sense and willing to accept criticism, are able to form emotional intelligence variable. Transformational leadership is formed on four incicat statement item of supporting group work. Transformational leadership is formed on four indicators which are charismatic, having on influence, having a vision, and transforming subordinates' mind. The study result show the indicator of having a vision has the highest weight value on the statement item of having a clear vision is able to explain the transformational leadership. Job satisfaction is formed on indicators of presence frequency, liking the job, liking the environment, liking the supervisor, participation frequency and retention level. The study result shows the indicator of retention level has the highest weight value on the statement item of feeling satisfied for working in the institution. It means the lecturers' retention is dominantly able to explain the job satisfaction than other indicators. Job performance is formed on quality, quantity, tumelienss, cost effectiveness, needs for supervision, and interpersonal impact. The study result shows the interpersonal impact indocator has the highest weight value among the other, on the statement item of having pride. It meansthe lecturers' interpersonal impact is dominantly able ti explain the job performance the the quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, and needs for supervisions.

Key Words: Motivation, Emotional Intelligence, Transformational Leadership Job Satisfaction and Performance.

Abstrak,

Penelitian ini menjelaskan persepsi dosen perguruan tinggi swasta (PTS) di kota Banjarmasin, Tujuan penelitian ini adalah menguji kepuasan kerja dosen terhadap capaian kinerja mereka dengan mempertimbangkan aspek motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional. Dosen menjadi responden penelitian. Sebanyak 187 sampel dari 352 populasi penelitian. Desain penelitian kuantitatif dengan metode survey. Teknik analisis data menggunakan *structural equation modeling*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Temuan kedua menunjukkan terdapat pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Temuan ketiga terbukti bahwa kepuasan kerja dosen berdampak positif terhadap kinerja individu. Temuan penting penelitian ini adalah kepuasan kerja dosen yakni retensi untuk menjadi tenaga pengajar menjadi penggerak bagi aspek motivasi pemenuhan kebutuhan sosial, kecerdasan emosi dosen, budaya membentuk kelompok kerja dan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja dosen.

Kata Kunci: motivasi, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja dosen

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa misi pendidikan nasional adalah : (1) meningkatkan mutu penalaran, mutu budi pekerti dan keterampilan setiap warga negara melalui berbagai jalur pendidikan; (2) mengusahakan terselenggaranya berbagai bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat sesuai dengan tuntutan zaman; (3) mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemajuan bangsa dan negara dalam persaingan global. Di bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, dosen setiap waktu mengadakan

kontak langsung dengan mahasiswa dalam bentuk perkuliahan, bimbingan, seminar-seminar, bahkan seluruh interaksi antara seorang pendidik atau dosen dan peserta didik atau mahasiswa. Selain hubungan dosen dengan mahasiswa sebagai hubungan utama, berlangsung pula hubungan dosen dengan atasannya, hubungan dosen dengan rekan sejawat sesama dosen, dan hubungan dosen dengan staf yang tergambar dalam pilar-pilar civitas akademika. Dosen adalah salah satu aset penting yang dimiliki dan berharga bagi perguruan tinggi sebagai daya yang menggerakkan dan mengarahkan aktivitas proses belajar

mengajar dan sebagai unsur utama dan strategis bagi suksesnya pendidikan tinggi, dosen harus memperoleh perlindungan profesi, yang dapat dilakukan melalui imbalan jasa yang wajar, rasa aman dalam melakukan tugas, lingkungan kerja yang kondusif, kejelasan karier, hubungan yang harmonis antar sesama rekan dosen dan kesempatan untuk senantiasa mengembangkan diri (UU No. 14, 2015 tentang Guru dan Dosen).

Kinerja Dosen

Bernardin dan Russel (1993;237), mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) *Cost Effectiveness*, sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memiliki harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Kepuasan Kerja

Robbins et al (2006;228), menyebutkan terdapat 4 respon yang berbeda yaitu ; (1) keluar (*exits*), perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri; (2) aspirasi (*voice*), usaha aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja; (3) kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi

optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar; (4) pengabdian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih baik, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Motivasi

Salah satu teori motivasi yang paling terkenal adalah teori kebutuhan Maslow (Maslow, 1954) dengan hipotesisnya bahwa setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan yaitu: (1) fisiologis, meliputi rasa lapar, rasa haus, rasa berlindung, seksual, dan

kebutuhan fisik lainnya; (2) rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional; (3) sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan; (4) penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal, seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian. Faktor-faktor penghargaan eksternal seperti, status, pengakuan dan perhatian; (5) aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri.



Gambar 1. Tingkat kebutuhan hirarki Maslow

Kecerdasan Emosional

Salovey dan Mayer (1990;192), menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri atas lima dasar dari, yaitu; (1) *Self Awareness* (mengenal

emosi diri), adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan diri sendiri pada saat perasaan tersebut berlangsung; (2) *Self control* (mengelola emosi); merupakan

kemampuan mengelola emosi yang berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat; (3) *Self Motivation* (memotivasi diri sendiri), merupakan kemampuan seseorang dalam memotivasi dirinya sendiri yang merupakan kemampuan yang berkembang berdasarkan kemampuan *self control*; (4) *Empathy* (mengenali emosi orang lain), merupakan kemampuan untuk mengenali atau memahami emosi orang lain. Kemampuan ini berkembang didasari oleh kemampuan *self awareness*; (5) *Social Skills* (membina hubungan): merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur hubungannya dengan orang lain.

Kepemimpinan Transformasional

Bass et al (1988;29), mengemukakan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasi bawahan melalui empat cara (empat aspek) yaitu;

a) Kharisma (*Idealized Influence*), pemimpin transformasional terlihat kharismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan

pengaruh. Kharisma pada umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut (*follower*) sebagai reaksi atas perilaku pemimpin. Pemimpin transformasional membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah visi, apa yang bisa diselesaikan melalui usaha ekstra bawahan (*Extra Personal Effort*);

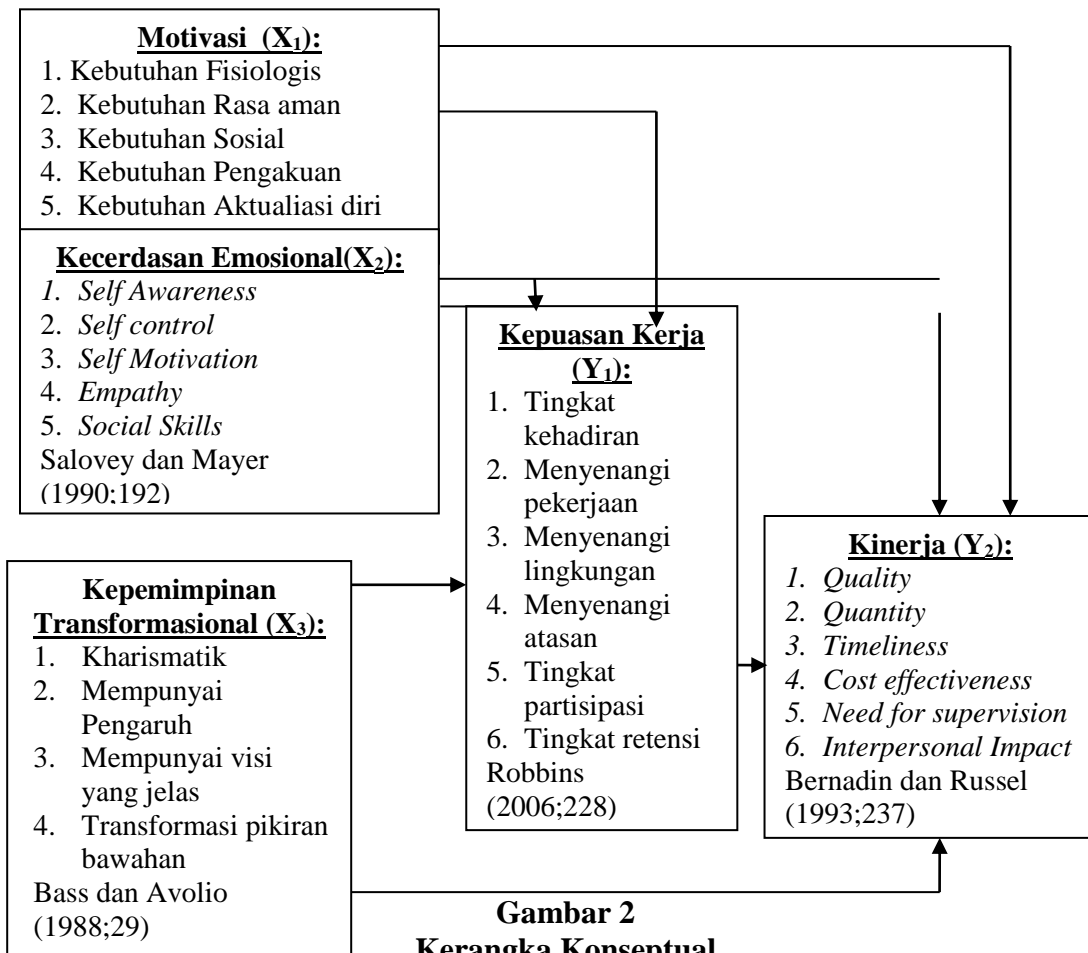
b) Inspirasi (*Inspirational Motivation*), pemimpin menggunakan simbol dan seruan emosional yang sederhana untuk meningkatkan kepedulian pemahaman atau tujuan yang diinginkan bersama; Memotivasi dan menginspirasi bawahan dengan jalan mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja secara jelas.

c) *Intellectual Stimulation*, pemimpin mendorong pengikut untuk memikirkan kembali cara lama dalam melakukan sesuatu atau untuk mengubah masa lalunya. Pengikut didorong untuk menanyakan kembali nilai-nilai

keyakinan dan harapan pengikut juga didorong untuk mempertimbangkan cara kreatif untuk membangun diri sendiri.

d) *Individual Consideration*, pengikut diperlukan secara berbeda tetapi secara seimbang atau one-to-one basis. Individual consideration menunjukkan suatu usaha pemimpin untuk tidak hanya

memperhatikan dan memenuhi kebutuhan seorang pengikut, tetapi juga meningkatkan kebutuhan tersebut dalam upaya untuk memaksimalkan dan mengembangkan potensi. Pemimpin dapat bertindak sebagai pelatih (*coach*) atau penasihat (*mentor*).



Gambar 2
Kerangka Konseptual

H1: Motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin.

H2: Motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin.

H4: Motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin.

METODE

Berdasar Direktori Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XI Kalimantan, terdapat 2 Universitas dan 12 Sekolah Tinggi dengan jumlah

dosen sebanyak 1055 orang, baik dosen PNSDpk maupun Dosen Tetap Yayasan melalui teknik Purposive Sampling. kriteria yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini adalah (1) Dosen yang masa kerjanya diatas 5 tahun; (2) mempunyai NIDN; (3) mendapatkan tunjangan sertifikat dosen, serta (4) minimal mempunyai pangkat jabatan fungsional Lektor. Maka populasi penelitian ini berjumlah 352 orang dosen. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan ketentuan Slovin. Sanusi (2014;101) dalam menentukan ukuran sampel penelitian, Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditoleransi.

Pengembalian kuesioner hanya diperoleh sebanyak 130 reponden, Alasan mengapa kembali hanya sebanyak 130 responden disebabkan antara lain, pada saat dilaksanakan penelitian: a) sebagian dosen ada yang sedang tugas belajar, b) dosen tidak berada ditempat karena sedang

melakukan penelitian diluar daerah yang memerlukan waktu yang cukup lama, sehingga sulit untuk ditemui, c) sebagian dosen tidak sesuai kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini serta, d) kesibukan dosen tanpa alasan yang jelas, untuk dapat mengisi kuesioner yang dibagikan kepada yang bersangkutan. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan dasar analisis *factor loading* dan analisis *regression weight*.

Definisi Operasional Variabel

1) Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, seperti rasa lapar, haus dan dahaga, yang diukur berdasarkan lima indikator seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualiasi diri.

2) Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan, meraih dan membangkikan perasaan

untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Variabel ini diukur dengan indikator kesadaran diri, instropeksi diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

3) Kepemimpinan Transformasional (X3).

Kepemimpinan

Transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Gaya kepemimpinan ini lebih cenderung kepada kinerja yang superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Indikator dari Kepemimpinan Transformasional adalah: Kharismatik, pengaruh, mempunyai visi dan mampu mentransformasi pikiran bawahan.

4) Kepuasan Kerja (Y1).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Indikator variabel kepuasan kerja ini diukur dari: Tingkat kehadiran,

Menyenangi Pekerjaan, Menyenangi Lingkungan, Menyenangi atasan, Tingkat partisipasi, dan Tingkat retensi.

5) Kinerja (Y2)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi.

Variabel kinerja diukur dengan indikator yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for supervision, dan Interpersonal Impact*. Keseluruhan indikator-indikator untuk masing-masing variabel dijabarkan kedalam butir-butir pernyataan dengan skala Likert lima titik. Teknik Analisa Data menggunakan analisis deskriptif dilakukan dengan bantuan SPSS. Analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan dasar analisis *factor loading* dan analisis *regression weight*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel motivasi statistik deskriptif membuktikan bahwa kelima indikator dari variabel

motivasi memperoleh respon baik dari responden. Deskripsi variabel kecerdasan emosional statistik deskriptif membuktikan kelima indikator dari variabel kecerdasan emosional memperoleh respon baik dari responden adalah instropeksi diri, sedangkan hasil statistik secara komprehensif terhadap sepuluh item pernyataan yang mengukur kecerdasan emosional memperoleh respon paling baik adalah item pernyataan memiliki rasa tanggung jawab dan mau menerima kritikan.

Deskripsi variabel Kepemimpinan Transformasional hasil statistik deskriptif membuktikan keempat indikator dari variabel kepemimpinan transformasional memperoleh respon yang baik dari responden. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja hasil analisis deskriptif baik secara komprehensif maupun berdasarkan nilai mean indikator tertinggi menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dosen didominasi oleh tingkat retensi yang didukung tingkat kehadiran, menyenangkan pekerjaan, menyenangkan

lingkungan, menyenangkan atasan, serta tingkat partisipasi. Deskripsi variabel Kinerja hasil statistik deskriptif membuktikan keenam indikator dari variabel Kinerja memperoleh respon yang baik dari responden.

Hasil Analisis konfirmasi variabel penelitian

1) Motivasi

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa lima indikator penelitian yakni kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri, memiliki tingkat konsistensi dalam menjelaskan variabel motivasi.

2) Kecerdasan emosional

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa lima indikator penelitian yakni Kesadaran diri, Instropeksi diri, Pengaturan diri, Empati, dan Keterampilan sosial, memiliki tingkat konsistensi dalam menjelaskan variabel kecerdasan emosional.

3) Kepemimpinan Transformasional

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa empat indikator penelitian yakni kharismatik, mempunyai pengaruh, mempunyai visi, dan tranformasi pikiran bawahan, memiliki

tingkat konsistensi dalam menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional.

4) Kepuasan kerja

Perbandingan ini menunjukkan bahwa enam indikator penelitian yakni tingkat kehadiran, menyenangkan pekerjaan, menyenangkan lingkungan, menyenangkan atasan, tingkat partisipasi, dan tingkat retensi, memiliki tingkat konsistensi dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja.

5) Kinerja

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa enam indikator penelitian yakni *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *needs for supervision*, dan *interpersonal impact*, memiliki tingkat konsistensi dalam menjelaskan variabel kinerja.

d. Hasil uji asumsi model persamaan struktural

Asumsi Model Persamaan Struktural adalah untuk mendeteksi tingkat kejituan model persamaan struktural yang dibangun. Analisis asumsi SEM terdiri dari uji normalitas data penelitian, uji outlier dan uji multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hi	Variabel eksogen	Variabel intervening	Variabel endogen	Koefisien pengaruh langsung	Koefisien pengaruh tak langsung	Koefisien pengaruh Total	Prob.	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
H1	X ₁	Y ₁	-	0.413	-	0.413	0.000	H1 teruji
	X ₂		-	0.185	-	0.185	0.002	
	X ₃		-	0.197	-	0.197	0.004	
H2	X ₁	-	Y ₂	0.277	-	0.277	0.007	H2 teruji
	X ₂	-		0.216	-	0.216	0.003	
	X ₃	-		0.293	-	0.293	0.001	
H3	-	Y ₁	Y ₂	0.314	-	0.314	0.030	H3 teruji
H4	X ₁	Y ₁	Y ₂	0.277	0.130	0.406	0.000	H4 teruji
	X ₂	Y ₁	Y ₂	0.216	0.058	0.274	0.000	
	X ₃	Y ₁	Y ₂	0.293	0.062	0.355	0.000	

Keterangan:

- X1 = Motivasi
- X2 = Kecerdasan emosional
- X3 = Kepemimpinan transformasional
- Y1 = Kepuasan kerja
- Y2 = Kinerja

Sumber data : Data primer diolah kembali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja berpengaruh signifikan melalui Kepuasan Kerja.

Pembahasan

- 1) Deskripsi variabel Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Tranformasional, kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang lebih besar membentuk variabel motivasi adalah kebutuhan pengakuan, dari butir

pernyataan kebutuhan penghargaan dalam organisasi dan pengakuan status dilingkungan masyarakat.

Kepemimpinan transformasional yang dibentuk atas butir pernyataan pimpinan mempunyai visi yang jelas. Kepuasan kerja yang dibentuk atas indikator tingkat kehadiran, meyenangi pekerjaan, menyenangkan lingkungan, menyenangkan atasan, tingkat partisipasi dan tingkat retensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tingkat retensi lebih besar membentuk variabel kepuasan kerja. Kinerja yang dibentuk oleh indikator *interpersonal impact* lebih besar membentuk variabel kinerja, terdapat pada butir pernyataan memiliki harga diri, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat butir pernyataan yang memperoleh hasil lebih besar dibandingkan dengan memiliki harga diri yaitu butir pernyataan koordinasi antar bagian kategori cepat yang terdapat pada indikator *timeliness*.

2) Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan

transformasional terhadap kepuasan kerja.

Persamaan struktural variabel eksogen yang terdiri atas variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional. Hasil pengujian diperoleh *Standardized regression weights* variabel motivasi menunjukkan lebih besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibanding kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Motivasi dengan indikator terbesar pada kebutuhan pengakuan, dari butir pernyataan pengakuan penghargaan mendapatkan respon dan mean yang lebih besar hal ini didukung dengan umur dan masa kerja yang dikategorikan pada kemampuan dan wawasan yang sudah berpengalaman dalam dunia pendidikan diperguruan tinggi.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan indikator yang memperoleh nilai *loading factor* tertinggi adalah instropeksi diri dengan butir pernyataan memiliki rasa tanggung jawab dan mau menerima kritikan

dengan mean dan respon dengan jawaban terbesar setuju dari responden.

Kepemimpinan transformasional yang merupakan bentukan dari indikator kharismatik, mempunyai pengaruh, mempunyai visi, dan transformasi pikiran bawahan, data penelitian menghasilkan indikator mempunyai visi lebih besar membentuk variabel kepemimpinan transformasional, terutama pada butir pernyataan pimpinan mempunyai visi yang jelas mendapat nilai mean dan respon yang lebih besar dengan jawaban setuju, hal ini dikaitkan dengan masa kerja dosen yang telah mencapai lebih dari 25 tahun.

3) Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel Motivasi yang terdiri dari indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi menunjukkan hasil yang valid dan reliabel yang berarti bahwa indikator yang terdiri

dari beberapa item pernyataan tersebut sudah *valid* dan reliabel sehingga konsistensi pengukuran jika digunakan pada orang yang sama dan waktu yang berlainan, atau digunakan pada orang berlainan dan waktu yang bersamaan, dan indikator yang mempunyai nilai factor loading terbesar adalah kebutuhan pengakuan.

Kecerdasan emosional merupakan bentukan dari indikator kesadaran diri, instropeksi diri, pengaturan diri, empati dan ketrampilan sosial, pada uji validitas dan reliabilitas instrumen menghasilkan hasil yang valid dan reliabel. Adapun indikator yang memperoleh nilai loading faktor tertinggi adalah instropeksi diri. Kepemimpinan transformasional yang merupakan bentukan dari indikator kharismatik, mempunyai pengaruh, mempunyai visi, dan transformasi pikiran bawahan, Indikator dari variabel kepemimpinan transformasional yang memperoleh tertinggi adalah mempunyai visi.

4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel kepuasan kerja merupakan bentukan dari indikator tingkat kehadiran, menyenangkan pekerjaan, menyenangkan lingkungan, menyenangkan atasan, tingkat partisipasi dan tingkat retensi, Indikator dari variabel kepuasan kerja yang tertinggi adalah tingkat retensi.

5) Motivasi, Kecerdasan Emosional, dan kepemimpinan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Koefisien Standardized Direct Effecs, menghasilkan dan menunjukkan pengaruh langsung variabel penelitian motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. *Koefisien Standardized Direct Effecs*, menghasilkan dan menunjukkan pengaruh langsung variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja. *Koefisien Standardized Indirect Effecs*, menghasilkan dan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi, kecerdasan

emosional, dan kepemimpinan trasformasional adalah positif, dan pengaruh total tiap variabel lebih besar dari pada pengaruh langsung, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin, atau dengan kata lain motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini adalah variabel motivasi mendapatkan *koefisien standardized* total atau pengaruh total yang tertinggi dibandingkan dengan variabel kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional. Indikator-indikator yang membentuk variabel motivasi, *factor loading* tertinggi terlihat pada indikator kebutuhan pengakuan dengan pernyataan a) saya memperoleh pengakuan penghargaan dilingkungan organisasi, dan b) saya memperoleh

pengakuan status dilingkungan masyarakat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kebutuhan pengakuan yang merupakan indikator dari motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional merupakan bentukan dari indikator kesadaran diri, instropeksi diri, pengaturan diri, empati dan keterampilan sosial. *Factor loading* tertinggi terdapat pada indikator instropeksi diri, dengan pernyataan a) saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah selesai, b) saya mau menerima kritikan atas hasil pekerjaan yang telah selesai. Hasil ini menunjukkan bahwa instropeksi diri yang merupakan salah satu indikator dari kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional yang merupakan bentukan dari indikator kharismatik, mempunyai pengaruh, mempunyai visi, dan transformasi pikiran bawahan. *Factor loading* yang tertinggi adalah mempunyai visi,

dengan butir pernyataan a) pimpinan mempunyai visi yang jelas yang rasional sesuai dengan tujuan institusi, b) pimpinan mampu mengatasi konflik internal institusi dengan bijaksana.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa variabel motivasi dibentuk oleh indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan pengakuan, memberi kontribusi tinggi terhadap motivasi dari butir pernyataan pengakuan penghargaan dan pengakuan status bagi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin. Deskripsi variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa indikator instropeksi diri, lebih besar membentuk variabel kecerdasan emosional dengan butir pernyataan memiliki rasa tanggungjawab serta mau menerima kritikan. Deskripsi variabel kepemimpinan

transformatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator mempunyai visi, lebih besar dalam membentuk variabel kepemimpinan transformatif dengan butir pernyataan mempunyai visi yang jelas yang rasional. Deskripsi variabel Kepuasan kerja, menunjukkan bahwa indikator tingkat retensi, memberi kontribusi tinggi dalam membentuk variabel kepuasan kerja melalui butir pernyataan merasa puas bekerja pada institusi. Deskripsi variabel kinerja, menunjukkan bahwa indikator *interpersonal impact*, lebih besar membentuk variabel kinerja dengan butir pernyataan memiliki harga diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi dengan indikator terbesar pada kebutuhan pengakuan, dari butir pernyataan pengakuan penghargaan mendapatkan respon dan mean yang lebih besar hal ini didukung dengan umur dan masa kerja yang dikategorikan pada kemampuan dan wawasan yang sudah

berpengalaman dalam dunia pendidikan diperguruan tinggi, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional dengan indikator yang terbesar adalah introspeksi diri dengan butir pernyataan memiliki rasa tanggung jawab dan mau menerima kritikan dengan mean dan respon dengan jawaban terbesar setuju dari responden, oleh karenanya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformatif, menghasilkan indikator mempunyai visi lebih besar membentuk variabel kepemimpinan transformatif, terutama pada butir pernyataan pimpinan mempunyai visi yang jelas, hal ini dikaitkan dengan masa kerja dosen yang telah mencapai lebih dari 25 tahun, sehingga kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian *Standardized regression weights* variabel motivasi lebih besar yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibanding

kecerdasan emosional, budaya organisasai dan kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Variabel Motivasi dengan indikator yang lebih besar membentuk motivasi adalah kebutuhan pengakuan, oleh karenanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kecerdasan emosional merupakan bentukan dari indikator kesadaran diri, instropeksi diri, pengaturan diri, empati dan ketrampilan sosial, dan indikator yang memperoleh nilai *loading* faktor tertinggi adalah instropeksi diri. Kepemimpinan transformasional yang merupakan bentukan dari indikator kharismatik, mempunyai pengaruh, mempunyai visi, dan transformasi pikiran bawahan, indikator yang lebih besar membentuk variabel kepemimpinan adalah mempunyai visi.

Variabel kepuasan kerja merupakan bentukan dari indikator tingkat kehadiran, menyenangkan pekerjaan, menyenangkan lingkungan,

menyenangi atasan, tingkat partisipasi dan tingkat retensi, indikator yang lebih besar membentuk variabel kepuasan kerja adalah tingkat retensi, dengan butir pernyataan merasa puas bekerja pada institusi. Variabel kinerja yang dibentuk dari indikator *quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*, indikator dari variabel kinerja yang tertinggi adalah *interpersonal impact*, melalui butir pernyataan memiliki harga diri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari hasil koefisien pengaruh langsung positif.

Pengaruh motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Koefisien Standardized Direct Effecs*, menghasilkan dan menunjukkan pengaruh langsung variabel penelitian motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. *Koefisien Standardized Direct Effecs*, menghasilkan dan menunjukkan

pengaruh langsung variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja. *Koefisien Standardized Indirect Effecs*, menghasilkan dan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional adalah positif, dan pengaruh total tiap variabel lebih besar dari pada pengaruh langsung, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Banjarmasin, atau dengan kata lain motivasi, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Saran

Penelitian mendatang supaya melakukan investigasi kembali pada aspek retensi individu pada sebuah

organisasi dan kepuasan kerja pada skala penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, Bernard M dan Avolio, Bruce J, 1988, *Transformational Leadership Development Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire Palo Alto California*; Consulting Psychologists Press, Inc.

Bernardin H. John and Russel, Joyce, 1993, *Human Resources Management, An Expremental Approach*, McGraw-Hill Book Company.

Brahmasari, Ida, Ayu dan Agus Suprayitno, 2008, Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan” (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 2 September 2008, hal 124-135.*

Cascio, Wayne F, 1989, *Managing Human Resources ; Productivity, Quality of work Life, Profit, New York;McGraw-Hill Book Company.*

Direktori Kopertis Wilayah XI Kalimantan, 2016, tentang

- Daftar Perguruan Tinggi
Kopertis Wilayah XI
Kalimantan
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fitriastuti, Triana, 2013, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenhip Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jurnal Dinamika Manajemen Vol 4 No. 2, 2013*).
- Goleman, Daniel, 2015, *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih penting daripada IQ*, cetakan kesembilan, Pebruari 2015, PT. Gramedia, Jakarta, terjemahan oleh T. Hermaya.
- Hair, J, W, Black, B. Babin, R. Anderson, 2006, *Multivariate Data Analysis, A. Global Perspective*, New Jersey Pearson.
- Koesmono, Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawn Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 7 No.2 September 2005*.
- Mayer & Salovey, 2000, *Selecting a measure of emotional Intelligence, in Bas-on R. and Parker, The Handbook of Emotional Intelligence*, Jossey Bass, San Francisco.
- Munir, Misbachul, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang, *Jurnal FE Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Nuraningsih, Ni Luh Putu, Made Surya Putra, 2015, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada The Seminyak Beach Resort And Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4 No. 10, 2015*.
- Paisal dan Susi Anggraini, 2010, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang (*Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis-ISSN:2085-1375 edisi ke-IV, Nopenber 2010*).
- Rinawati, Agustina, 2013, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol.9 No.1 2013*).

- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2006, *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications*, Prentice-Hall Internasional, Inc, Englewood Clifts, New Jersey.
- Salovey, Caruso & Mayer, 2002, *The Positive psychology of emotional intelligence*, Oxford University Press, New York.
- Sanusi, Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Schemerhorn, JR, Jr, 1991, Intercultural Management Training, An Interview with Asma Abdullah, *Journal of Management Development*, Vol.35, pp.47-64.
- Schein, Edgar H, 1985, *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco, Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Umar, 2000, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Supriyanto, Sani Achmad dan Eka Afnan Troena, 2012, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi pada Bank Syari'ah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 4, Desember 2012.
- Suryana, Nana, Siti Haerani dan Muhammad Indrus Taba, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan dan Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako)
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.
- Wallach, EJ, 1983, Individuals Organization The Cuttural Match Training and Development, *Journal*, Vol 12, pp28-36.