

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSI
TERHADAP KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA
KOPERTIS WILAYAH II (STUDI KASUS PADA UNIVERISTAS BINADARMA
DAN UNIVERSITAS TRIDINANTI)**

Faitullah¹

Abstract

The study entitled “The Influence of Competency, Motivation, and Emotional Intelligence on the Performance of the Lecturers at the Private Universities Within Kopertis Wilayah II Palembang is carried out with the objective of revealing the magnitude of the influence of competency, motivation, and emotional intelligence both partially and simultaneously on the performance of the lecturers at the Private Universities within Kopertis Wilayah II Palembang. The study is triggered by the fact that the performances of some lecturers have not satisfied the expectation of the Law No. 14 of the Year 2005 about Teachers and Lecturers, especially in the field of research and dedication to the public. This is a quantitative study involving 97 respondents. The regression test is used after the testing of classical assumption and the test of validity/reliability. The result of the study as a whole shows that the performance of 61.7% the lecturers at Kopertis Wilayah II Palembang is influenced by competency, motivation, and emotional intelligence; whereas the performance of rest of the lecturers, 38.7% is influenced by other factors (organizational culture, leadership, and etc.) outside this study. Some suggestions are proposed in this study as follows: The competency of the lecturers should be improved in the future.; The Presidents of the Private Universities within Kopertis Wilayah II Palembang should motivate the lecturers at their universities to be willing to carry out the Thidharma of Higher Education, especially in the field of research.; And the emotional intelligence of the lecturers at the Private Universities within Kopertis Wilayah II Palembang should be improved through the ESQ training.

Keywords: *Competency, Motivation, Emotional Intelligence, Performance of Lecturers*

PENDAHULUAN

Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) adalah instansi pemerintah di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional. Kopertis merupakan perpanjangan tangan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional di suatu wilayah tertentu guna melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah tersebut (www.evaluasi.dikti.go.id). Fungsi Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) adalah melaksanakan bimbingan penyelenggaraan Program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada Perguruan rangka pengembangan Perguruan Tinggi Swasta Sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Memberikan bantuan sarana dan tenaga kerjanya (www.evaluasi.dikti.go.id). Jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di bawah Koordinasi Kopertis Wilayah II yaitu terdiri dari 204 PTS yang tersebar di empat

¹ anang.faitullah@gmail.com

Provinsi masing-masing di Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 103 PTS, di Provinsi Bengkulu sebanyak 16 PTS, di Provinsi Lampung sebanyak 71 PTS dan di Provinsi Bangka Belitung sebanyak 14 PTS.

Jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berbentuk Universitas di bawah Koordinasi Kopertis Wilayah II sebanyak 24 Universitas, 100 Sekolah Tinggi, 71 Akademi, 8 Politeknik dan 1 Institut (www.evaluasi.dikti.go.id). Universitas Bina Darma dan Universitas Tridinanti adalah dua Universitas yang ada di bawah Koordinasi Kopertis Wilayah II. Universitas Bina Darma Palembang berdiri pada tanggal 17 Maret 1993 dengan nama Sekolah Tinggi Manajemen dan Informatika (STMIK) dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BINA DARMA kemudian pada tahun 2002 berubah menjadi Universitas dengan SK. PT/112/DO/2002 Tanggal, 7 Juni 2002, sampai tahun 2012 Universitas Bina Darma mempunyai 21 Program Studi dan jumlah dosen tetap 203 orang yang terdiri dari S1=100 orang, S2=90 orang dan S3=13 orang, untuk dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang berjumlah 48 orang, sedangkan Jumlah mahasiswa sampai dengan Tahun Akademik 2011/2012 yaitu 5476 orang (www.evaluasi.dikti.go.id). Universitas Tridinanti Palembang berdiri pada tanggal 7 Februari 1977 dengan Nomor SK PT:194, tanggal 11 Mei 1983, sampai tahun 2012 Universitas Tridinanti mempunyai 18 Program Studi dan jumlah dosen tetap 167 orang, untuk dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang berjumlah 80 orang, sedangkan Jumlah mahasiswa sampai dengan Tahun Akademik 2011/2012 yaitu 3018 orang (www.evaluasi.dikti.go.id).

Perguruan Tinggi sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pengajaran merupakan salah satu Tridharma dalam perguruan tinggi, disamping penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Perguruan tinggi diberi keleluasaan untuk memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata kuliah, mahasiswa, dosen, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di perguruan tinggi. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran mahasiswa. Begitu juga dosen tetap yang mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma dan Universitas Tridinanti Palembang mempunyai kompetensi yang berbeda, dari pengamatan awal jumlah dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma berjumlah 48 orang terdiri dari strata pendidikan yang berbeda masing-masing Strata I 8 orang, Strata II 26 orang dan Strata III 14 orang, merupakan lulusan dari berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta serta jabatan fungsional akademik yang bervariasi mulai dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor sampai dengan lektor kepala (www.evaluasi.dikti.go.id). Jumlah dosen tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang berjumlah 80 orang terdiri dari strata pendidikan yang berbeda masing-masing Strata I 16 orang, Strata II 60 orang dan Strata III 4 orang, merupakan lulusan dari berbagai perguruan tinggi baik negeri maupun swasta serta jabatan fungsional akademik yang bervariasi mulai dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor sampai dengan lektor kepala (www.evaluasi.dikti.go.id). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Gambaran Umum Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Swasta
dilihat dari Jenjang Pendidikan Tahun 2012

Jenjang Pendidikan	PTS		Jumlah	(%)
	Universitas Bina Darma	Universitas Tridinanti		
Strata 1 (S1)	11	16	27	21,09
Strata 2 (S2)	29	60	89	69,53
Strata 3 (S3)	8	4	12	9,38
Total	48	80	128	100

Sumber : www.evaluasi.dikti.or.id

Keterangan : PTS = PERGURUAN TINGGI SWASTA

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa jenjang pendidikan dosen tetap di Kopertis Wilayah II pada Fakultas Ekonomi universitas Binadarma Palembang dan Universitas Tridinanti Palembang adalah Strata 1 (S1) sebanyak 27 orang (21,09%), kemudian Strata 2 (S2) sebanyak 89 orang (69,53%) dan Strata 3 (S3) sebanyak 12 orang (9,3876%). Dengan demikian jika mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kopertis Wilayah II khususnya pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti belum semuanya terpenuhi, dimana Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005 tersebut mewajibkan semua Dosen berpendidikan minimal S2.

Tabel 2.
Gambaran Umum Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Swasta
dilihat dari Jabatan Fungsional Akademik Tahun 2012

Jabatan Fungsional Akademik	PTS		Jumlah	(%)
	Universitas Bina Darma	Universitas Tridinanti		
Tenaga Pengajar	15	12	27	21,09
Asisten Ahli	17	11	28	21,88
Lektor	13	42	55	42,97
Lektor Kepala	1	13	14	10,94
Guru Besar	2	2	4	3,13
Total	48	80	128	100

Sumber : www.evaluasi.dikti.or.id

Keterangan : PTS = PERGURUAN TINGGI SWASTA

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa Jabatan Fungsional Akademik dosen tetap Kopertis Wilayah II khususnya pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang dan Universitas Tridinanti Palembang adalah sebagai berikut Tenaga Pengajar (non Jenjang) sebanyak 27 orang (21,09%), Asisten Ahli sebanyak 28 orang (21,88%), Lektor sebanyak 55 orang (42,97%), Lektor Kepala 14 orang (10,94%) dan Guru Besar 4 orang (3,13%). Dengan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang mewajibkan dosen mempunyai Jabatan Fungsional Akademik (angka kredit), terlihat bahwa Dosen PTS

pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma dan Universitas Tridinanti Palembang belum sepenuhnya mengikuti undang-undang dimaksud.

Dosen Tetap PTS khususnya pada Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma dan Universitas Tridinanti motivasinya belum baik, terlihat dari waktu pemberian kuliah yang tidak tepat waktu, metodologi pengajaran yang belum sepenuhnya mengacu pada metode AA, waktu kedatangan dosen untuk mengajar sering terlambat dan literatur yang digunakan masih banyak yang menggunakan literatur-literatur yang lama padahal sudah ada literatur yang baru, satuan acara perkuliahan dan silabus masih ada dosen yang tidak konsisten antara SAP dengan materi yang diajarkan serta soal yang diujikan pada ujian tengah semester maupun ujian akhir semester. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Hasil observasi dan wawancara awal dengan Dosen Tetap Universitas Binadarma Palembang dan Universitas Tridinanti Palembang bahwa dosen tetap pada Fakultas Ekonomi kedua Universitas dimaksud belum mendapatkan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), juga tidak mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan program asuransi *Prudential InHealth*, kecuali untuk Universitas Binadarma diikutkan pada asuransi *Prudential InHealth* yaitu dengan dibantu oleh Universitas Binadarma sebesar 50% dari total iuran yang dibayarkan. Sedangkan untuk dosen tetap Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan (PNSD Dpk) sudah otomatis ikut Asuransi Kesehatan (ASKES) pemerintah dan TASPEN. Dosen sebagai manusia dilahirkan memiliki karakteristik yang khas dalam memberikan persepsi terhadap sesuatu sesuai tingkat kecerdasan emosionalnya.

Goleman (2002:15) menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang telah ada manusia untuk mempertahankan hidup yang berupa emosi untuk mengenali perasaan sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain”. Kecerdasan emosi yang perlu dimiliki oleh dosen sehingga mampu menjadi dosen yang profesional meliputi komitmen, loyalitas, dan kepekaan. Kecerdasan emosional yang berbeda pada setiap dosen, akan memberikan perbedaan perolehan prestasi belajar mahasiswa, sehingga terjadi perbedaan upaya peningkatan mutu pendidikan di kampus. *Patton Patricia* (2008:64) menjelaskan bahwa “Komponen kecerdasan emosional adalah kecerdasan personal dan kecerdasan sosial”. Kecerdasan personal adalah persepsi individu yang menekankan pada pengembangan batiniah yang dapat mengantarkan menuju kesuksesan.

Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memberikan persepsi menanggapi suatu hubungan dengan lingkungan hidupnya. Apabila memperhatikan pengertian kompetensi personal, kompetensi sosial, kecerdasan personal, dan kecerdasan sosial di atas maka akan tampak bahwa antara kompetensi dosen dan kecerdasan emosional dosen memiliki indikator yang berbeda. Hubungan yang erat antara kompetensi dosen dan kecerdasan emosional dosen adalah kompetensi dosen sebagai realita dari dosen akan dapat menunjukkan hasil yang lebih optimal apabila diawali dengan kecerdasan emosional dosen sebagai persepsi menghadapi situasi di dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan karena di dalam menghadapi sesuatu seorang dosen lebih dahulu harus memiliki persepsi, kemudian mengatasinya menurut kompetensi yang dimiliki berdasarkan persepsi. Oleh karena itu, kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti kompetensi dosen, motivasi dan kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen yang termasuk faktor internal. Namun kinerja dosen masih dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu faktor eksternal misalnya sarana prasarana dan pimpinan Universitas. Kinerja dosen tetap di Perguruan Tinggi Swasta khususnya di

Fakultas Ekonomi Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti dibidang pendidikan dan pengajaran relatif baik, hal ini berdasarkan laporan EPSBED maupun PDPT Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti, yaitu

Tabel 3
Gambaran Umum Kinerja Dosen PTS Tahun 2012

Kegiatan Tri Dharma	PTS		Keterangan
	UBD	UTP	
Pendidikan & Pengajaran	Cukup	Cukup	Mengajar, membimbing & menguji skripsi/TA, sehingga 12sks wajib terpenuhi
Penelitian	Kurang	Kurang	UBD, dari 48org dosen, baru 28org yg melakukan penelitian (58,33%), UTP, dari 80org dosen, baru 55org yg melakukan penelitian (68,75%)
Pengabdian Masyarakat	Kurang	Kurang	UBD, dari 48org dosen, baru 23org yg melakukan PPM (47,91%), UTP, dari 80org dosen, baru 53org yg melakukan PPM (66,25%)

Sumber : www.evaluasi.dikti.or.id

Keterangan : PTS = PERGURUAN TINGGI SWASTA, UBD=Universitas Binadarma, UTP=Univ.Tridinanti, PPM=Pengabdian Pada Masyarakat

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti Palembang).

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

- (1) Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen secara parsial di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti)?
- (2) Seberapa besar pengaruh kompetensi dosen, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen secara simultan di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti)?
- (3) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- (1) Besarnya pengaruh kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen secara parsial di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).
- (2) Besarnya pengaruh kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen secara simultan di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).
- (3) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti)

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kompetensi

Pengertian Kompetensi menurut *Robbins* dan *Judge* (2007:57-61), kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. *Robbins* membagi kemampuan keseluruhan seseorang menjadi dua kelompok faktor, yaitu: Kemampuan Intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Terdapat tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi karyawan ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka. Semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, maka semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil. Selama satu dekade terakhir, para peneliti telah mulai memperluas arti kecerdasan melampaui kemampuan mental. Sejumlah peneliti yakin bahwa kecerdasan dapat dipahami secara lebih baik dengan membaginya ke dalam 3 (tiga) sub bagian, yaitu :

1. Kemampuan kognitif, yaitu kemampuan yang meliputi kecerdasan yang telah lama diliput oleh tes-tes kecerdasan tradisional.
2. Kemampuan sosial adalah kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengelola emosi.
3. Kemampuan kultural yaitu kesadaran akan perbedaan-perbedaan lintas kultural dan kemampuan untuk berfungsi secara berhasil dalam situasi lintas kultural
4. Kemampuan Fisik

Pada tingkat yang sama dimana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Menurut *Mc.Clelland* dalam *Sedarmayanti* (2011:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar”nya.

Para ahli lainnya, *Ivancevich*, *Konopaske*, dan *Matteson* (2006:85-87) mendefinisikan kemampuan sebagai bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu. Kemampuan berikut telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang penting untuk

membantu membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah yang terdiri dari :

- a. Kemampuan mental
- b. Intelegensi emosi
- c. *Tacit knowledge*

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009;8), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karenanya, ia mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2001:37) yang menyebutkan “kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya Robbins (2001:37) menyatakan bahwa “kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Konsep Motivasi

Robbins dan Judge (2007:325) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. *Siagian* (2003:120) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. *Chung dan Megginson* (2001:180) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). *Martoyo* (2005:167) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia. Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”.

Seperti yang dikatakan *Liang Gie* dalam bukunya *Martoyo* (2005:122) *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan

sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Teori “Tiga Kebutuhan” Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Siagian, 2004,167-169), beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : “*Need for Achievement*” (yang sering dinyatakan dengan rumus $nAch.$), “*Need for Power*” ($nPo.$) dan “*Need for Affiliation*” ($nAff.$). *Need for Achievement*, kiranya tidak akan ada kesukaran untuk menerima pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya.

Keberhasilan itu bahkan mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Misalnya keberhasilan dalam pendidikan, keberhasilan dalam membina rumah tangga yang bahagia dan sejahtera, keberhasilan dalam usaha, keberhasilan dalam pekerjaan dan bidang-bidang kehidupan lainnya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penetapan standar itu dapat bersifat intrinsik, akan tetapi dapat pula bersifat ekstrinsik. Artinya, seseorang dapat menentukan bagi dirinya sendiri standar karya yang ingin dicapainya. Apabila seseorang tergolong sebagai insan yang maksimalist, standar yang ditetapkannya bagi dirinya sendiri adalah standar yang tinggi bahkan mungkin melebihi standar yang ditetapkan secara ekstrinsik, yaitu oleh organisasi. Berarti seorang dengan $nAch.$ yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu, misalnya dalam penyelesaiannya tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang-orang lain.

Untuk itu orang demikian bisanya berusaha menemukan situasi untuk mana dia dapat menunjukkan keunggulannya, seperti memberikan kepadanya umpan balik dengan segera tentang hasil yang dicapainya melalui mana ia dapat mengetahui apakah ia meraih kemajuan atau tidak. *Needfor Power*. Menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Penelitian dan pengalaman memang menunjukkan bahwa setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain dengan siapa ia melakukan interaksi. Tiga hal yang perlu mendapat perhatian dalam hal ini. Pertama, adanya seseorang yang mempunyai kebutuhan berpengaruh pada orang lain itu. Kedua, orang lain terhadap siapa pengaruh itu digunakan. Ketiga, persepsi ketergantungan antara seseorang dengan orang lain. Meskipun benar bahwa dalam kehidupan organisasional, bawahanlah yang biasanya tergantung pada atasannya, tetapi sesungguhnya ketergantungan itu tidak semata-mata terbatas pada adanya hubungan atasan dan bawahan. Abin Syamsuddin Makmun (2003:39) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan setiap melaksanakan tugas yang dibebankan.

Konsep Kecerdasan Emosi

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah *Gardner*. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi *Goleman* (2004:51).

Christine wilding (2007:5) Daniel Goleman (author of the bestseller Emotional Intelligence : Why it Can Matter More than IQ) suggests make up. EI. Read through them and you will see the qualities you will be working to develop. Self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, social skills.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Salovey dan Mayer (1999:11) “*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*” kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

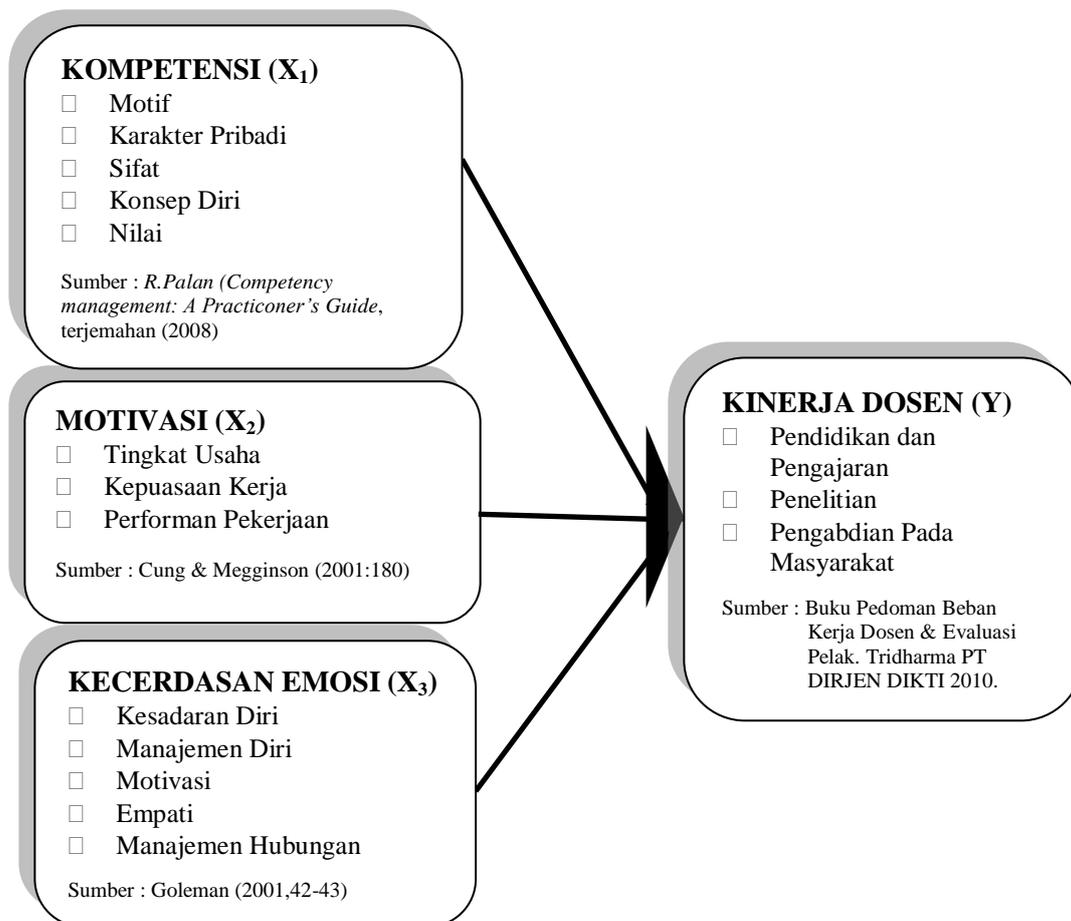
Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001:42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu: *Self-awareness, Self management, Motivation, Empathy, Relationship management.*

Konsep Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Istilah kinerja di dalam manajemen, didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.

Waktu kerja adalah mengenai jumlah absensi yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Pengukuran atau penilaian kinerja menurut Dessler (2008:152) adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Kinerja menurut Stoner (1996:14), adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu. Dengan demikian, kinerja yang berupa prestasi kerja merupakan *outcomes* (hasil-hasil) dari pelaksanaan pekerjaan atau tugas. Sedangkan Hasibuan (2007:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Kemampuan, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan 5) Hubungan karyawan dengan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 1. Model Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas ke variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, yaitu variabel Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Dosen Kopertis Wilayah II.

Hipotesis Penelitian

Bertolak dari kerangka pemikiran dan hubungan teoritis antara keempat variabel penelitian, maka dapatlah dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi, Motivasi, Kecerdasan Emosi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).
2. Kompetensi, Motivasi, Kecerdasan Emosi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).
3. Kecerdasan Emosi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kopertis Wilayah II Palembang (kajian pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Univeristas Binadarma dan Universitas Tridinanti), dengan jumlah dosen tetap 128 orang yang terdiri dari 27 Sarjana Strata I (S1), 89 orang Sarjana Strata II (S2) dan 12 orang Sarjana Strata III (S3).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian yaitu:

- (1) Data primer (*primary data*), adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa. “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. (Sugiyono 2009: 137). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang dan Universitas Tridinanti Palembang.
- (2) Data sekunder (*secondary data*), merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, misalnya informasi yang sudah di publikasikan melalui media tertentu. Data sekunder ini berupa profil perguruan tinggi swasta yang di publikasikan melalui www.evaluasi.dikti.or.id.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009:115). Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) yaitu berjumlah 128 orang.

42

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2009:116) dengan menggunakan rumus Slovin yaitu : $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

$$n = \frac{128}{1+128 \cdot 0,05^2} = 96,97 \approx 97$$

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- (1) Kuesioner, menurut Sugiyono (2011:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada objek untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pernyataan. Kuesioner disebarkan kepada Dosen Tetap Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).
- (2) Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lapangan.

Tabel 4. Matriks Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner	Skala
Kompetensi (X ₁) Sumber : <i>R.Palan (Competency management: A Practitioner's Guide, The Jakarta Consulting Group (Susanto, 2002)</i>	Keahlian yang dibutuhkan untuk menjadi Dosen / Tenaga Pengajar di Perguruan Tinggi.	1. Motif 2. Karakter Pribadi 3. Sifat 4. Konsep Diri 5. Nilai	1-3, Indikator 1 4-6, Indikator 2 7-9, Indikator 3 10-12, Indikator 4 13-15, Indikator 5	Ordinal
Motivasi (X ₂) Sumber : <i>Cung & Megginson (2001:180)</i>	Motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.	1. Tingkat Usaha 2. Kepuasan Kerja 3. Performan Pekerjaan	16-18, Indikator 1 19-21, Indikator 2 22-24, Indikator 3	Ordinal
Kecerdasan Emosi (X ₃) <i>Goleman (2001,42-43) Salovey & Mayer (1999).</i>	Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.	1. Kesadaran Diri 2. Manajemen Diri 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Manajemen Hubungan	25-28, Indikator 1 29-34, Indikator 2 35-37, Indikator 3 38-40, Indikator 4 41-43, Indikator 5	Ordinal
Kinerja Dosen (Y) Mangkunegara (2004:67). <i>Bernardin & Russell (2003)</i> Buku Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi DIRJEN DIKTI 2010.	Kinerja hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Pendidikan dan Pengajaran 2. Penelitian 3. Pengabdian pada masyarakat	44-50, Indikator 1 51-53, Indikator 2 54-57, Indikator 3	Ordinal

Bentuk umum dari regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

di mana Y adalah variabel terikat; X₁ adalah variabel bebas pertama yang mempengaruhi; X₂ adalah variabel bebas kedua yang mempengaruhi; X₃ adalah variabel bebas ketiga yang mempengaruhi; dan X_n adalah variabel bebas ke-n yang mempengaruhi variabel terikat dan a, b₁, b₂, b₃,, b_n adalah parameter koefisien regresi.

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:257) untuk melakukan pengujian regresi linier berganda terstandarisasi yang memiliki pengaruh langsung, maka digunakan, uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

Uji t (secara parsial)

Uji t (secara parsial) yaitu secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t, rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

r = korelasi produk moment

n = jumlah responden

Adapun langkah-langkah dari uji t (secara parsial) adalah

1. Perumusan hipotesis

H_0 : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H_a : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

2. Penentuan nilai kritis uji t dengan *level of signifikansi*

$\alpha = 5\%$ $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-1)$

3. Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas $> 5\%$ berarti kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas $< 5\%$ berarti kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen.

a. Uji F (secara simultan)

Uji F (secara simultan) menurut Sugiyono (2011:266) yaitu uji statistik untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama

dengan menggunakan uji F, dengan rumus:
$$F = \frac{R^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

F = harga F

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = ukuran sampel

Adapun langkah-langkah dari uji F (secara simultan) adalah

1. Perumusan hipotesis $\beta = 0$

H_0 : Kompetensi, Motivasi, Kecerdasan Emosi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H_a : Kompetensi, Motivasi, Kecerdasan Emosi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

2. Penentuan nilai kritis uji F dengan *level of signifikansi*

$\alpha = 5\%$, $f_{\text{tabel}} = F(\alpha, k-1; k(n-1))$ artinya kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

3. Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas $> 5\%$ berarti kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas $< 5\%$ berarti kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan profil dari data penelitian dan proses analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package For Social Sciencess (SPSS) Ver. 17,0*. Untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh, sebelum dilakukan analisis dengan menggunakan *Statistical Package For Social Sciencess (SPSS) Ver. 17,0*, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan deskripsi responden yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan responden, lama bekerja dan jabatan akademik

Analisis Deskripsi Penelitian Variabel Kompetensi

Tabel 5.
Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Item pernyataan	Tanggapan responden									
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KD.1	0	0	0	0	7	7,22	27	27,84	63	64,95
2	KD.2	0	0	0	0	12	12,37	73	75,26	12	12,37
3	KD.3	0	0	0	0	2	2,06	26	26,80	69	71,13
4	KD.4	0	0	0	0	6	6,19	69	71,13	22	22,68
5	KD.5	0	0	0	0	14	14,43	66	68,04	17	17,53
6	KD.6	0	0	0	0	0	0	26	26,80	71	73,20
7	KD.7	0	0	0	0	0	0	27	27,84	70	72,16
8	KD.8	0	0	0	0	0	0	27	27,84	70	72,16
9	KD.9	0	0	0	0	0	0	25	25,77	72	74,23
10	KD.10	0	0	0	0	7	7,22	53	54,64	37	38,14
11	KD.11	0	0	0	0	0	0	27	27,84	70	72,16
12	KD.12	0	0	0	0	0	0	26	26,80	71	73,20
13	KD.13	0	0	0	0	0	0	26	26,80	71	73,20
14	KD.14	0	0	0	0	0	0	26	26,80	71	73,20
15	KD.15	0	0	0	0	9	9,28	55	56,70	33	34,02

Sumber : Data diolah sendiri, 2012

Keterangan : KD=Kompetensi Dosen

Dari deskripsi penelitian pada dimensi kompetensi tersebut, maka dapat disimpulkan secara umum berdasarkan jawaban-jawaban responden pada pernyataan kuesioner kompetensi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) sudah relatif baik, hal ini dilihat dari jumlah responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka fokus pada tujuan kegiatan yang dilakukan, pengorbanan (uang, tenaga, pikiran) untuk mencapai tujuan, mempunyai kendali diri dalam menghadapi berbagai situasi dan persoalan, serta mempunyai kesabaran dalam menghadapi berbagai situasi dan persoalan

Variabel Motivasi

Tabel 6. Deskripsi Variabel Motivasi

No	Item pernyataan	Tanggapan responden									
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	MD.1	0	0	0	0	1	1,03	52	52,58	45	46,39
2	MD.2	0	0	0	0	10	10,31	60	61,86	27	27,84
3	MD.3	0	0	0	0	1	1,03	64	65,98	32	32,99

4	MD.4	0	0	0	0	53	54,64	41	42,27	3	3,09
5	MD.5	0	0	0	0	74	76,29	22	22,68	1	1,03
6	MD.6	0	0	0	0	17	17,53	25	25,77	55	56,70
7	MD.7	0	0	0	0	6	6,19	46	47,42	45	46,39
8	MD.8	0	0	0	0	2	2,06	57	58,76	38	39,18
9	MD.9	0	0	0	0	2	2,06	76	78,35	19	19,59

Sumber : data diolah sendiri, 2012

Keterangan : MD = Motivasi Dosen

Dari deskripsi penelitian pada dimensi motivasi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridianti) sudah relatif baik, karena sebagian besar responden menjawab setuju akan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka mendapatkan penghargaan berupa fasilitas penunjang pekerjaan atas prestasi kerja yang telah dijalankan, berani mengambil risiko dengan apa yang telah diputuskan serta semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas dan mempunyai daya kreativitas yang tinggi dan selalui ingin berbuat. Para responden juga setuju bahwa motivasi tersebut telah mendorong mereka untuk terus berprestasi.

Variabel Kecerdasan Emosi

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosi

No	Item pernyataan	Tanggapan responden									
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KED.1	0	0	0	0	0	0	38	39,18	59	60,82
2	KED.2	0	0	0	0	0	0	71	73,20	26	26,80
3	KED.3	0	0	0	0	24	24,74	48	49,48	25	25,77
4	KED.4	0	0	0	0	0	0	38	39,18	59	60,82
5	KED.5	0	0	0	0	0	0	68	70,10	29	29,90
6	KED.6	0	0	0	0	0	0	71	73,20	26	26,80
7	KED.7	0	0	0	0	10	10,31	55	56,70	32	32,99
8	KED.8	0	0	0	0	0	0	71	73,20	26	26,80
9	KED.9	0	0	0	0	0	0	71	73,20	26	26,80
10	KED.10	0	0	0	0	0	0	38	39,18	59	60,82
11	KED.11	0	0	0	0	25	25,77	46	47,42	26	26,80
12	KED.12	0	0	0	0	9	9,28	47	48,45	41	42,27
13	KED.13	0	0	0	0	11	11,34	49	50,52	37	38,14
14	KED.14	0	0	0	0	4	4,12	58	59,79	35	36,08
15	KED.15	0	0	0	0	14	14,43	37	38,14	46	47,42
16	KED.16	0	0	0	0	58	59,79	26	26,80	13	13,40
17	KED.17	0	0	0	0	13	13,40	50	51,55	34	35,05
18	KED.18	0	0	0	0	3	3,09	57	58,76	37	38,14
19	KED.19	0	0	0	0	8	8,25	59	60,82	30	30,93

Sumber : data diolah sendiri, 2012

Keterangan : KED=Kecerdasan Emosi Dosen

Variabel Kinerja Dosen

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja Dosen

No	Item pernyataan	Tanggapan responden									
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	KD.1	0	0	0	0	11	13,40	52	53,61	32	32,99
2	KD.2	0	0	0	0	0	0	59	60,82	38	39,17
3	KD.3	0	0	0	0	0	0	90	92,78	7	7,21

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti)

4	KD.4	0	0	0	0	0	0	75	77,31	22	22,68
5	KD.5	0	0	0	0	0	0	76	78,35	21	21,64
6	KD.6	0	0	0	0	12	12,37	57	58,76	28	28,87
7	KD.7	0	0	0	0	5	5,15	77	79,38	15	15,46
8	KD.8	0	0	0	0	12	12,37	69	71,13	16	16,49
9	KD.9	0	0	0	0	19	19,58	75	77,31	3	3,09
10	KD.10	0	0	0	0	1	1,03	58	59,79	38	39,17
11	KD.11	0	0	0	0	32	32,98	43	44,32	22	22,68
12	KD.12	0	0	0	0	15	15,46	51	52,57	31	31,95
13	KD.13	0	0	0	0	1	1,03	58	59,79	38	39,17
14	KD.14	1	1,03	0	0	4	4,12	82	84,53	10	10,30

Sumber : data diolah sendiri, 2012

Keterangan : KD=Kinerja Dosen

Dari deskripsi penelitian pada kinerja dosen tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum berdasarkan jawaban – jawaban responden pada pernyataan kuesioner, kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) sudah relatif baik. Hal ini dilihat dari jumlah responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka dapat mendorong mahasiswa agar aktif bertanya serta menumbuhkan motivasi mahasiswa untuk belajar, memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan, dapat membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya, mampu menggunakan strategi pembelajaran dengan realatif baik dan jumlah kehadiran dalam memberikan kuliah satu semester cukup, mampu menyampaikan materi perkuliahan dengan jelas dan sistematis. Akan tetapi tidak sedikit juga responden yang menjawab ragu-ragu atau netral. Dari tabel frekwensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) perlu di tingkatkan lagi.

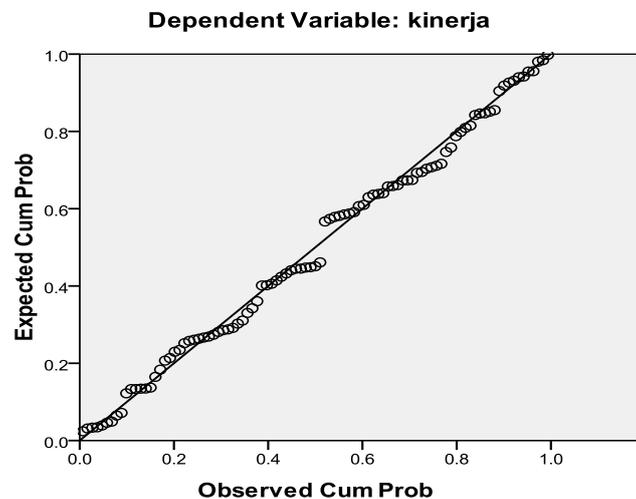
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas, terikat atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model – model regresi dapat digunakan.

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah sendiri; 2012

Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai – nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus. Pada gambar di atas terlihat bahwa data tersebar hampir semua pada sumbu normal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciencess*(SPSS). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dari besaran *Variance Inflation Factor*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Uji Multiokolinearitas

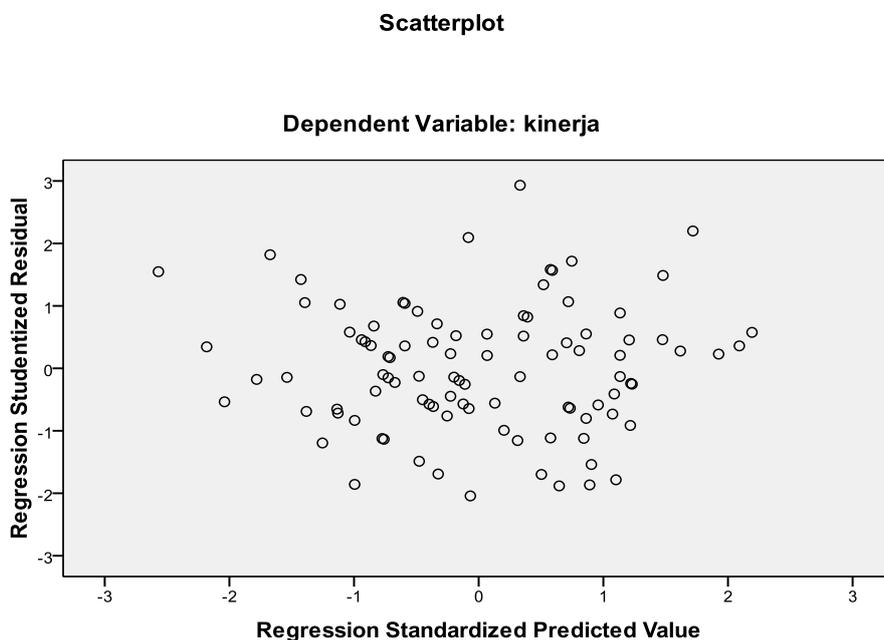
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi	.896	1.117
Motivasi	.875	1.143
kecerdasan_emosi	.900	1.111

Dari Tabel tersebut diatas, dapat terlihat bahwa ketiga variabel penjelas memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas. Cara menentukan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan menggunakan metode grafik melalui program *Statistical Package For Social Sciencess*(SPSS). Pola yang diharapkan adalah titik – titik yang terjadi membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah sendiri; 2012

Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai – nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus. Pada Gambar di atas terlihat bahwa data tersebar hampir semua pada sumbu normal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus di atasi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciencess*(SPSS). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dari besaran *Variance Inflation Factor*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Uji Multiokolnearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi	.896	1.117
Motivasi	.875	1.143
kecerdasan_emosi	.900	1.111

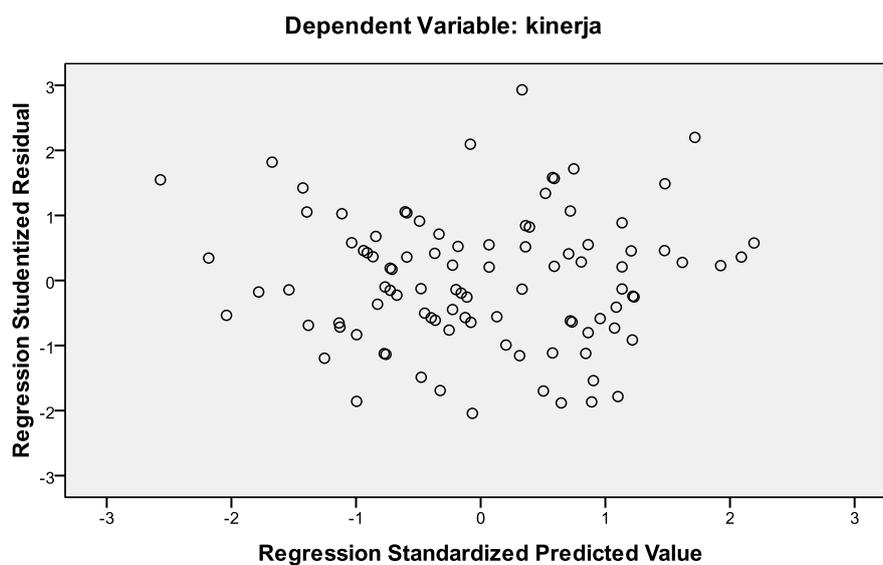
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari Tabel tersebut diatas, dapat terlihat bahwa ketiga variabel penjelas memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas. Cara menentukan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan menggunakan metode grafik melalui program *Statistical Package For Social Sciencess*(SPSS). Pola yang diharapkan adalah titik – titik yang terjadi membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini :

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah sendiri; 2012

Dari plot tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak memiliki masalah heterokedastisitas, karena titik – titik yang terjadi membentuk pola sebaran yang meningkat, yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi titik nol.

Analisis Regresi

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik, selanjutnya dilakukan pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Scienceness*(SPSS). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.605	2.98691

a. Predictors: (Constant), kompetensi (X_1), motivasi (X_2), kecerdasan_emosi (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber : Data diolah sendiri; 2012

Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut di atas adalah 0,617. Hal ini berarti 61,7% variasi nilai skor variabel kinerja bisa dijelaskan bersama–sama oleh kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi dalam model regresi. Sisanya sebesar (100% - 61,7% = 38,3 %) dijelaskan oleh faktor lain antara lain variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Uji t (parsial) dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Hasil hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-34.755	7.550		-4.603	.000		
	kompetensi	.533	.059	.618	9.107	.000	.896	1.117
	Motivasi	.482	.110	.300	4.378	.000	.875	1.143
	kecerdasan_emosi	.446	.054	.563	8.328	.000	.900	1.111

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji t pada Tabel tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut : Diketahui nilai t hitung untuk variabel X_1 (kompetensi) adalah sebesar 9,107 sedangkan nilai t tabel dengan menggunakan tabel t pada derajat bebas dk 93 dan taraf signifikan sebesar 0,05 diperoleh nilai adalah sebesar 1,66, sehingga t hitung (9,107) > t tabel (1,66), maka H_0 di tolak. Hal ini berarti variabel bebas X_1 (kompetensi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Untuk variabel motivasi, nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 4,378, maka t hitung (4,378)>t tabel (1,66)

sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas X_2 (motivasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Untuk variabel kecerdasan emosi, nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 8,328, maka t hitung (8,328) > t tabel (1,66) sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas X_3 (kecerdasan emosi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Dari hasil uji parsial tersebut diketahui bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Uji F (simultan) dilakukan untuk membuktikan hipotesis 1 yaitu: kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti). Dari pengolahan data yang dilakukan diperoleh hasil yang digambarkan melalui tabel Anova berikut ini

Tabel 4.18 Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1336.967	3	445.656	49.952	.000 ^a
	Residual	829.713	93	8.922		
	Total	2166.680	96			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi, kecerdasan_emosi

b. Dependent Variable: kinerja dosen

Sumber : Data diolah sendiri; 2012

Dari Tabel Anova tersebut di atas, didapat nilai F hitung sebesar 49,952, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Dengan menggunakan Tabel F pada derajat bebas residual yaitu 93 sebagai df penyebut, dan df regression yaitu 3 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,70. Karena nilai F hitung (49,952) > F Tabel (2,70) artinya H_0 ditolak. Dengan cara lain, karena nilai probabilitas pada kolom signifikan adalah 0,000 dan ini lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, yaitu kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti), sehingga hipotesis 2 diterima.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh *Watson Wyatt* dalam Ruky (2003:106) *competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Selain itu, Menurut *Mc.Clelland* dalam Sedarmayanti (2011:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi

bisa di analogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar”nya. Untuk variabel motivasi sendiri, hasil penelitian sesuai dengan pendapat *Chung* dan *Megginson* (2001:180) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel kecerdasan emosi mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh *Boyatzis* (1999:200) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian secara parsial yang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui bahwa ternyata variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah kompetensi hal ini berarti hipotesis tiga tidak dapat diterima karena kecerdasan emosi bukanlah variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja dosen.

Koefisien Regresi

Persamaan garis regresi yang dihasilkan berdasarkan keluaran komputer ditentukan berdasarkan nilai – nilai di bawah kolom Bdidapat persamaan regresi $Y = -34,755 + 0,533 X_1 + 0,482 X_2 + 0,446 X_3$, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :
Konstanta sebesar -34,755 menyatakan bahwa jika mengabaikan (tidak ada) kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi maka skor kinerja dosen adalah sebesar -34,755. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompetensi, maka akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,533 dengan asumsi skor motivasi dan kecerdasan emosi tetap/konstant. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,482 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,482 dengan asumsi skor kompetensi dan kecerdasan emosi adalah tetap/konstan. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kecerdasan emosi, maka akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,446 dengan asumsi skor kompetensi dan motivasi adalah tetap/konstan

Pembahasan

Perguruan Tinggi sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pengajaran merupakan salah satu Tridharma dalam perguruan tinggi, disamping penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Perguruan tinggi diberi keleluasaan untuk memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik

mata kuliah, mahasiswa, dosen, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di perguruan tinggi. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered*) lebih mampu memberdayakan pembelajaran mahasiswa. Umaedi (2005:5) menyatakan bahwa “Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pada pendidikan tinggi”. Sedangkan permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu Perguruan Tinggi pada umumnya adalah masalah kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi dosen yang tentunya hal tersebutlah yang menentukan kinerja dosen tersebut dan berimplikasi terhadap mutu lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data penelitian diperoleh hasil nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,617 menunjukkan bahwa 61,7% variasi nilai skor kinerja dosen bisa dijelaskan bersama – sama oleh variabel kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), diketahui bahwa F hitung (49,952) > F tabel (2,70) sehingga dapat disimpulkan bahwasemua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian halnya dengan hasil uji t (uji parsial) diketahui bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dari hasil regresi dapat dilihat bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,533. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh *Watson Wyatt* dalam *Ruky* (2003:106) competency merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Untuk variabel motivasi, diperoleh hasil bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,482. Hal tersebut mendukung pendapat *Chung* dan *Megginson* (2001:180) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Begitu halnya dengan variabel kecerdasan emosi yang berpengaruh sebesar 0,446. Hal ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh *Boyatzis*(1999:200) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, karena ketiga variabel sangat penting dan mempengaruhi kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II maka hendaknya kompetensi, motivasi, dan kecerdasan emosi dosen – dosen tersebut ditingkatkan lagi dengan cara pemberian pelatihan maupun pendidikan baik pendidikan teknis maupun pendidikan spiritual seperti pelatihan ESQ. Selain itu, perlu pula meningkatkan motivasi dengan lebih memperhatikan kesejahteraan dosen, dan memperbaiki fasilitas belajar mengajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti). Secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosi berpengaruh terhadap kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti). Variabel kecerdasan emosi bukanlah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada UBD dan UNANTI), karena variabel kompetensilah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen sehingga menolak hipotesis.

Saran

Dari hasil penelitian ini, guna meningkatkan kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti), maka peneliti menyarankan hal – hal sebagai berikut :

Kompetensi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) perlu ditingkatkan lagi, dengan berbagai pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara perguruan tinggi itu sendiri maupun yang diselenggarakan oleh Kopertis Wilayah II, termasuk pemberian beasiswa untuk studi lanjut. Motivasi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) perlu ditingkatkan lagi, dengan peningkatan gaji/honorarium serta insentif lainnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di masing-masing perguruan tinggi swasta. Kecerdasan Emosi Dosen di Perguruan Tinggi Swasta (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti) perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan spiritual seperti pelatihan ESQ. Untuk meningkatkan Kinerja Dosen perlu hendaknya digali faktor-faktor lain selain kompetensi, motivasi maupun kecerdasan emosi, yang berpengaruh terhadap kinerja dosen antara lain budaya organisasi, kepemimpinan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Fitria (2008) *Sistem Penilaian Kinerja Dosen* (Berdasarkan Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi), Jurnal, Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- A.F. Stoner, (1996), *Manajemen*, Edisi Kedua, Jilid 2, Penerbit Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi (1993), *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, Cet. II
- Arikunto, Suharsimi (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Boyatzis, Richard E (2008-A), *Competencies in The 21st Century*, *Journal of Management Development*, Vol. 27 No. 1, pp. 5-12
- Dessler, Gary, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh jilid 1). PT.Indeks. Jakarta.

-
- Dikti, Dirjen (2010), *Buku Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Dipublikasikan di: www.google.co.id. Diakses tanggal 15 Maret 2012.
- Dewi Susanti, Ririn (2008) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo*, Jurnal, Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- Gitosudarmo, Indriyo, (2006), *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Goleman, Daniel, (2000), *Kecerdasan Emosi, Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ*, alih bahasa, T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- George R. dan Leslie W. Rue. (2000). *Human Resources Management*, International Edition. New York USA : Irwin-McGraw-Hill.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2007) *Perilaku dan manajemen organisasi*, Penerbit Erlangga.
- Malayu, Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria)
- Mangkunegara, Prabu (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Eresco, Jakarta
- Meirnayati Trihandini, R.A. Fabiola (2005) “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emoso dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang), Thesis”, Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- Mundarti (2006), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Program Studi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang* (Thesis), Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- Muhaimin, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Mulyasa, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Moehariono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit, Ghalia, Indonesia.
- Moehariono, (2012), *Indikator Kinerja Utama*, Penerbit, Raja Grafindo, Persada, Indoensia.
- Nuchiyah, Nunu (2007) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa*, Jurnal, Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- Oemar, Hamalik, (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purba, Ahmad (2005), *Emotional Intelligence*, Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta
- Patton, Patricia, (2004), *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*, Alih Bahasa : Zaini Dahlan, Pustaka Delaprata, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Robert A. Roe (2005). *Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology*. *European Psychologist*, 10 (2), 93-102.

- Ravianto, J., (2006), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- R.Palan. (2007). *Competency Management: A Practicioner's Guide, Specialist Management Resources Sdn Bhd* (co.no.385604-v) 14-4
- Spencer L.M & Spencer S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Rogers, E.W. & Boswell, W. (2003). *Knowledge utilization: The missing link between strategic human resource management and organizational performance. Presented at Conference on Managerial and Organizational Cognition*, New York City: Stern School of Business, New York University.
- Shapiro, Lawrence, E. (1997) *Mengajarkan Emotional Intelligence pada anak*. Jakarta, Gramedia.
- Sugiyono, (2009) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Penerbit ALFABETA Bandung.
- Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge, (2007). *Alih Bahasa Diana Angelica, Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Stein, Steven, (2009) *Emotional Intelligence For Dummies*
- Suhud, Muhammad (2005) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja PT. PLN (Persero) Cabang Medan*, Jurnal, Dipublikasikan di: www.google.co.id.
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokerasi dan Manejmen Pegawai Negeri Sipil*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Indonesia.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- The Jakarta Consulting Group (Susanto, 2002) *Memberikan batasan bahwa kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi, dan*
- Umaedi, (2007) *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Sebuah Pendekatan Baru dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu*. (online). (<http://www.dikmenu.go.id>, diakses tanggal 19 Februari 2011).
- Undang-Undang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005), Penerbit Fokusmedia.
- Undang-Undang SISDIKNAS (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003), Penerbit Fokusmedia.
- Wilding, Christine, (2007) *Teach Yourself Emotional Intelligence, Goal Confidence And Happiness Category Self-Help*.
- Wibowo (2007) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta