

# **Analisis Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang**

RETNO GINANJAR  
ENDAH WINARTI  
I GUSTI AGUNG K. YOGA

**Mahasiswa Pascasarjana S2 MM STIE Dharmaputra dan Dosen STIE Widya Manggala**  
**Dosen Pascasarjana STIE Dharmaputra**  
**Email : Email : retnoanjar1202@gmail.com**  
**Email: endahwinarti@gmail.com**

**Diterima 10 Agustus 2022; disetujui 24 Agustus 2022;**

**Abstract.** *The purpose of this study was to analyze the effect of competence and emotional intelligence on the performance of lecturers with organizational commitment as a mediating variable. The population in this study were lecturers of the STIE foundation in Semarang City as many as 288 people. The sampling technique in this study used the purposive judgment sampling method, namely the sampling method using certain considerations that were adapted to the research objectives. The considerations and criteria used are permanent lecturers of the foundation, totaling 288 people. The data processed were 165 respondents. Data processing method using SPSS. The results of hypothesis testing show that competence and emotional intelligence have a positive and significant effect on organizational commitment, so it can be interpreted that the higher the competence and emotional intelligence, the higher the organizational commitment. Organizational commitment, competence and emotional intelligence have a positive and significant effect on lecturer performance, so it can be interpreted that the higher the organizational commitment, competence and emotional intelligence, the better the lecturer's performance. The results of the analysis of mediating variables using the Sobel test, found that organizational commitment can mediate the effect of competence and emotional intelligence on lecturer performance.*

**Keywords:** *competence, emotional intelligence, organizational commitment, lecturer performance.*

## **PENDAHULUAN**

Manusia memiliki peranan dalam berlangsungnya kehidupan organisasi yang ada terlebih sumber daya manusia menjadi sumber daya yang sangat strategis dalam kemajuan jaman (Filatrovi, 2018). Mangkunegara(2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, pasal 72 tentang Guru dan Dosen, berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran,

membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya indikator kinerja dosen

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen baik secara positif melalui peningkatan kompetensi (Garaika, 2020). Serta faktor kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang dapat berpengaruh secara positif (Suherman dan Rozak, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja dosen adalah kompetensi (Hardin, *et all*, 2020). Kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang sukses (Harris, 2001). Dengan didorong kompetensi dosen yang baik dan semakin meningkat maka akan menciptakan kinerja dosen yang baik pula (Permana, 2019). Kompetensi bagi seorang dosen dalam mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian, kompetensi yang dimiliki ini akan sangat menunjang kondisi dimana dosen akan berhasil dalam menjalankan tugas tridharmanya (Manik dan Syafrina, 2018).

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah kecerdasan emosional (Nurzaman & Amalia, 2022). Kinerja dosen dan hasilnya juga sangat ditentukan oleh faktor psikologis dosen tersebut yaitu kecerdasan emosional. Mayer dan Brackett (2004) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, menggunakan emosi untuk memfasilitasi aktivitas kognitif, memahami emosi, dan mengelola emosi untuk pertumbuhan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kecakapan utama, kecakapan tersebut berupa kemampuan yang secara mendalam dapat mempengaruhi semua kemampuan lainnya (Efendi, 2005). Kecerdasan emosional memungkinkan dosen untuk berkolaborasi dengan mahasiswa ketika mereka mengajar dan merancang isi mata pelajaran untuk menyempurnakan kurikulum,

melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta mempublikasikan hasil-hasilnya di bidang terkait (Idawati & Mahadun, 2021).

Salah satu permasalahan penelitian ini adalah ada perbedaan pendapat antara variabel kecerdasan emosional dan kinerja dosen, yang disebut sebagai *research gap*. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Haq, 2017; Harni, 2018; Artanti, dkk, 2019; Chong, *et all*, 2020; Njotoprajitno, 2020; Idawati & Mahadun, 2021; dan Filatrovi, dkk, 2018). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Filatrovi, dkk (2018) dan Effendi, dkk (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Adanya *gap* diatas tidak perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk menjembatani *gap* tersebut. Pemasukan variabel komitmen organisasi sebagai pemediasi didasari bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Sampunto dkk, 2019; Suherman & Rozak, 2019; Arogan dan Liana, 2020 ) serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Adhan dkk, 2020 ; Fadhi dan Ashoer, 2020 serta Nogroho dkk, 2021 ). Oleh sebab itu adanya komitmen organisasi diprediksi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Semarang, di bawah koordinasi dari Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VI Jawa Tengah. LLDIKTI berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan. Tujuan pelaksanaan program kegiatan LLDIKTI Wilayah VI ditetapkan berdasarkan visi dan misi LLDIKTI Wilayah VI untuk

mempercepat terwujudnya sistem penyelenggaraan Perguruan Tinggi Swasta yang otonom dan akuntabel, Perguruan Tinggi Swasta yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing, akses yang berkeadilan untuk semua lapisan masyarakat dan interaksi Perguruan tinggi dengan masyarakat yang mencerminkan hubungan timbal balik yang selaras dan saling menguntungkan.

Sasaran strategis yang harus diwujudkan dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang adalah melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang relevan dan berkualitas, melaksanakan penelitian dan penulisan naskah ilmiah serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Pada pelaksanaan perwujudan sasaran strategis tersebut terdapat permasalahan yang dihadapi, diantaranya kurang optimalnya cakupan pada indikator jumlah lulusan yang melakukan tracer study, hal ini disebabkan karena masih terdapat lulusan tidak mengisi survey tracer study serta jumlah publikasi internasional dan jumlah sitasi di jurnal Internasional, hal ini disebabkan karena masih rendahnya produktivitas jurnal internasional. Permasalahan tersebut dapat diminimalkan jika dosen sebagai unsur utama organisasi mempunyai kinerja yang tinggi untuk mewujudkan sasaran strategis tersebut.

Laporan Kinerja Dosen Tahun 2015-2019 dibuat secara berkala dalam waktu lima tahun sekali. Sasaran strategis dilihat dari indikator jumlah lulusan yang melakukan *tracer study*; jumlah publikasi internasional dan jumlah sitasi di jurnal internasional. Ketiga indikator tersebut tidak tercapai atau tidak dapat terpenuhi sesuai target yang ditetapkan. Kinerja perguruan tinggi swasta erat kaitannya pada kinerja dosen, sehingga tidak tercapainya target mengindikasikan kurang optimalnya kinerja dosen.

## TINJAUAN TEORETIS

**Resource-Based View (RBV).** Pandangan RBV didasarkan pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sebuah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya ada apabila upaya pihak lain gagal untuk meniru keunggulan tersebut (Barney, 1991). Keunggulan kompetitif hanya dapat muncul dalam situasi heterogenitas sumber daya organisasi dan imobilitas sumber daya dari model manajemen strategic tradisional. Sumber daya organisasi mengacu pada sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi diantaranya adalah modal manusia. Menurut Ross, et al (1997), modal manusia (*human capital*) merupakan sifat proaktif dan inovatif untuk mengelola perubahan lingkungan kehidupan (ekonomi, sosial, politik, teknologi, hukum dll) yang sangat tinggi kecepatannya. Modal manusia diimplementasikan dalam fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, kompetensi merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting (Spatafolo, 2004). Payong (2011) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari pendidikan atau pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang diperoleh, sehingga seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan memuaskan.

Manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam proses organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Goleman (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai penyumbang terbesar dari faktor penentu kesuksesan seseorang. Selain kompetensi dan kecerdasan emosional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Robbin dan Judge, 2017). Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam

usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi. Suliman dan Iles (2000) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian di atas maka teori modal manusia (*human capital*) menjadi turunan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja.

**Kompetensi.** Kustiany (2019) menyatakan bahwa kompetensi perlu mendapat perhatian dari pimpinan khususnya yang menanganai sumber daya manusia dan lingkungan kerja berupa keamanan, kesejahteraan, kenyamanan dan kesejahteraan pegawai Sumber Daya Manusia yang perlu mendapat perhatian pimpinan sehingga tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari pendidikan atau pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang diperoleh, sehingga seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan memuaskan (Payong (2011).

**Kecerdasan Emosional.** Gardner (2013) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu-membahu dengan kecerdasan. Adapun kecerdasan emosional adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik

pada diri sendiri, dan hubungannya dengan orang lain.

**Komitmen organisasi.** Komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebahagian yang penting dalam kehidupannya. Pekerja akan setia pada organisasi mengikut kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Bagi pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap organisasinya. Maka pekerja tersebut sukar untuk diberi motivasi kerana didapati mempunyai kecerdasan emosi yang rendah (Noe *et. al*, 2004).

**Kinerja Dosen.** Santos *et al.* (2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Kinerja mengacu pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan bisa diukur berdasarkan kontribusi mereka terhadap efektivitas organisasi (Kartini *et al.*, 2017). Keberhasilan lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan kemampuan dosen bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diemban dan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan (Trisnaningih, 2011)

**Perumusan Hipotesis.** Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi.** Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kesanggupan keterampilan, pengetahuan serta adanya semangat dalam bekerja untuk mengerjakan pekerjaan sesuai beban kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Robin dalam Molefe, (2010) menjelaskan bahwa dimensi kompetensi dosen meliputi kompetensi di bidang ilmu yang diajarkan, kompetensi membuat prosedur pengukuran di

bidang yang diajarkan, kompetensi dalam pembuatan hubungan dengan siswa, kompetensi dalam menyelenggarakan pengajaran, keterampilan komunikasi dengan siswa, rekan kerja dan atasan, kemampuan menyusun materi pelajaran sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan, kompetensi membuat tugas yang bermanfaat bagi mahasiswa, dan kompetensi untuk melakukan kegiatan yang mengacu pada penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, kegiatan tersebut membutuhkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan dosen lain baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Seseorang yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka akan berkomitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, peningkatan kompetensi akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi. Sampunto (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adam, dkk (2020) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya semakin tinggi kompetensi maka komitmen terhadap organisasi juga akan semakin meningkat.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi.** Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005 ). Salovey dan Mayer (2002) menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri atas beberapa indikator yaitu *self*

*awareness, self control, self motivation, empathy dan social skills*. Menurut Noe *et. al*, (2004), komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja akan setia pada organisasi mengikut kehendak dan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu. Seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Suherman dan Rozak (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sampunto (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Argon dan Liana (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dosen.** Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi. Suliman dan Iles (2000) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi. Ketulusan dalam bekerja adalah manifestasi dari penerimaan

dan kepatuhan seseorang terhadap visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi (Mowday et al, dalam Adhan, 2020). Terdapat elemen – elemen komitmen organisasi menurut Luthans (2010) yaitu kesediaan yang kuat untuk tetap sebagai anggota kelompok, kesediaan bekerja keras sebagai aspirasi organisasi dan kesediaan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhan, dkk (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Fadhil & Ashoer (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen. Nugroho (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja, maksudnya bahwa semakin eratnya komitmen dosen terhadap institusi sendiri, maka semakin meningkat kinerja dosen yang bersangkutan,

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dosen.** Kompetensi merupakan bidang unggulan yang dimiliki oleh seseorang agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Dosen yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, untuk dapat menjadi dosen yang profesional seseorang harus memiliki empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi menurut Robbin (2007) adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunisha & Herdiana (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Manik dan Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Garaika (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hardin, *et all* (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Santika, *et all* (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dosen.** Goleman (2005) mengemukakan jika sukses dalam bekerja bukan hanya dinilai dengan *cognitive intelligences* saja namun dengan *emotional intelligences*.

Penelitian yang dilakukan oleh Asrar-ul-Haq (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Harni (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Artanti, dkk (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Chong, *et all* (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen. Njotoprajitno (2020) menemukan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen. Idawati dan Mahadun (2021) menemukan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen,

maksudnya bahwa dengan *emotional intelligences* yang baik mampu meningkatkan kinerja yang tinggi dari segala bidang.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.** Seseorang yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka akan berkomitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja, komitmen tersebut dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi. Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H1) (Yamali, 2017; Sampunto, 2019 dan Adam, dkk, 2020), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen (H3) (Adhan, dkk, 2020; Fadhil & Ashoer, 2020 dan Nugroho, 2021). Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, dkk (2017) ; Nugroho (2019 ) dan Sampunto (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi Komitmen terhadap organisasi, semakin tinggi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen

**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.** Seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dan menyadari perasaannya sendiri, dan mampu mengontrol stres serta emosi-emosi negatif, perasaan frustrasi yang pada akhirnya akan mempunyai hubungan yang lebih baik dengan atasan dan

rekan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen organisasi, komitmen tersebut dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi. Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H2) (Suherman dan Rozak, 2019; Sampunto, 2019; Argon dan Liana, 2020) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen (H3) (Adhan, dkk, 2020; Fadhil & Ashoer, 2020 dan Nugroho, 2021). Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2017); Haryono & Rosady (2017); Suherman & Rozak (2019) dan Sampunto (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

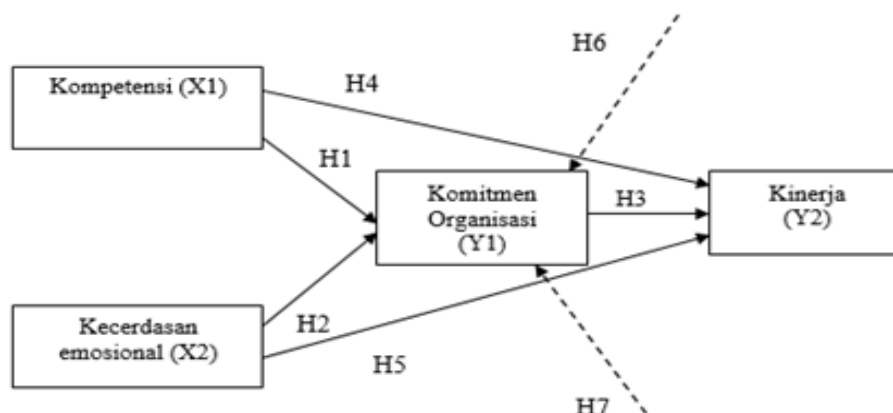
Berdasarkan uraian di atas maka Hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen dengan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

## METODE PENELITIAN

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang ada di Kota Semarang yang terdiri dari STIEPARI, STIE BPD Jateng, STIE Anindyaguna, STIE Dharmaputra, STIE PENA, STIE Totalwin, STIE Semarang, STIE Widya Manggala, STIE AKA (ITB Semarang) yang berjumlah 288 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode *purposive-*

**Gambar 1**  
**Kerangka Teoretis Penelitian**



*judgment sampling* (Ferdinand, 2013), yaitu metode pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun pertimbangan dan kriteria yang digunakan adalah Dosen tetap yayasan yang sudah memiliki jabatan fungsional / akademik dosen (JAFA). Dari 288 orang yang mengisi kuesioner sebanyak 165 orang. Roscoe dalam Sugiono (2013) menjelaskan bahwa jumlah sampel 30 s/d 500 layak digunakan untuk penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Jalur I})$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2 \quad (\text{Jalur II})$$

Dimana:

X1 : Kompetensi

X2 : Kecerdasan emosional

Y<sub>1</sub> : Komitmen organisasi

Y<sub>2</sub> : Kinerja pegawai

β<sub>1</sub> s/d β<sub>5</sub> : Koefisiensi Regresi

e : Error / residu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas dan Reliabilitas.** Pada uji validitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Corrected ItemTotal*

*Correlation* atau hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel 0,148 (N = 165, α = 0,05), yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Jalur I dan II. Berdasarkan gambar output SPSS uji normalitas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.
2. Uji Multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan Jalur I dan II mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Jalur I dan II tidak terdapat Multikolinieritas



3. Uji Heteroskedastisitas. Gambar gambar output SPSS uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada Jalur I dan II.
4. Uji Autokorelasi. Nilai uji Durbin-Watson jalur I sebesar 2,122. Nilai dl = 1,720 dan nilai du = 1,770 (K=2 dan n= 165, pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur I berada diantara du dan 4-du, yakni  $1,770 < 2,122 < 2,230$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur I. Selanjutnya nilai uji Durbin-Watson jalur II sebesar 1,914. Nilai dl = 1,708 dan nilai du = 1,782 (K=3 dan n= 165, pada lampiran). Nilai Durbin-Watson jalur II berada diantara du dan 4-du, yakni  $1,782 < 1,914 < 2,218$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur II.

**Uji Kelayakan Model.** Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur I menunjukkan bahwa angka adjusted R square atau adjusted  $R^2$  sebesar 0,612. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 61,2%

sedangkan yang 38,8% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model.  $F_{hitung} = 130.338 > F_{tabel} = 3,05$  ( $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 165 - 2 - 1 = 162$ ,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted*  $R^2$  dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan. Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur II menunjukkan bahwa angka adjusted R square atau adjusted  $R^2$  sebesar 0,517. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja dosen sebesar 51,7% sedangkan yang 48,3% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Nilai  $F_{hitung} = 59.455 > F_{tabel} = 2,66$  ( $df_1 = k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 165 - 3 - 1 = 161$ ,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted*  $R^2$  dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.** Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap Komitmen organisasi dapat dijelaskan berdasarkan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Koefisien Regresi (Jalur I)**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)              | -1.375                      | 1.990      |                           | -.691 | .491 |
| Kompetensi (X1)           | .427                        | .060       | .405                      | 7.079 | .000 |
| Kecerdasan emosional (X2) | .930                        | .108       | .492                      | 8.604 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 2**  
**Koefisien Regresi (Jalur II)**

| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)              | 10.626                      | 1.523      |                           | 6.977 | .000 |
| Komitmen organisasi (Y1)  | .261                        | .060       | .381                      | 4.349 | .000 |
| Kompetensi (X1)           | .170                        | .053       | .236                      | 3.227 | .002 |
| Kecerdasan emosional (X2) | .267                        | .100       | .206                      | 2.678 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja dosen (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukan

**Kompetensi Terhadap Komitmen organisasi.** Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yamali (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, bahwa peningkatan kompetensi akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi. Sampunto (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adam, dkk (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.** Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Suherman dan Rozak (2019) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sampunto (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi. Argon dan Liana (2020) menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan Komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dapat dijelaskan pada tabel 2. Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukan:

**Komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.** Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja dosen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Adhan, dkk (2020) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Fadhil & Ashoer (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen. Nugroho (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja Dosen

**Kompetensi terhadap kinerja dosen.** Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dosen. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yuniasih & Herdiana (2017) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Manik dan Syafrina (2018) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Garaika (2020) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hardin, et all (2020) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Santika, et all (2021) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

**Kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.** Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin baik kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Asrar-ul-Haq (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Harni (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Artanti, dkk (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Chong, et all (2020) menemukan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen. Njotoprajitno (2020) menemukan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen. Idawati & Mahadun (2021) menemukan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen.

**Mendeteksi / Menguji Pengaruh Mediasi (Intervening) dengan Metode Sobel. Komitmen organisasi dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja dosen.** Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja dosen adalah Nilai One-tailed probability =  $0.000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen terbukti. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Prakoso, dkk (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nugroho (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sampunto (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

**Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.** Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen adalah Nilai One-tailed probability =  $0.000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen terbukti. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aditya (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Haryono & Rosady (2017) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja di mediasi oleh komitmen organisasi. Suherman & Rozak (2019) menemukan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sampunto (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

## SIMPULAN

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi komitmen organisasi.

- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja dosen.
- d. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dosen.
- e. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dilakukan maka semakin baik kinerja dosen.
- f. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen terbukti, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dosen.
- g. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen terbukti, semakin tinggi pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

**Saran.** Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan

dapat meningkatkan kinerja dosen. Hendaknya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang melakukan pembinaan dan pengembangan profesi dosen dengan mengikuti pelatihan-pelatihan. Dosen dapat diikutsertakan berbagai pelatihan yang mengajarkan berbagai keterampilan untuk menunjang pembelajaran.

- b. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja dosen. Hendaknya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang mendorong kemampuan dosen untuk menciptakan obrolan ringan dapat menciptakan hubungan baik dan membangun suasana nyaman dengan rekan sesama dosen. Hal tersebut dapat dibangun dengan mengadakan pertemuan-pertemuan non formal.
- c. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang perlu memberikan reward atas prestasi yang dicapai. Seorang dosen yang mampu bekerja dengan baik akan merasa senang dan bangga bila dihargai hasil kerjanya. Salah satu cara yang bisa kita pilih untuk meningkatkan komitmen karyawan yaitu dengan memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, Arik Susbiani 2020. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*. Vol. 10 No. 1. E-ISSN:2541-2566 P-ISSN:2088-916X
- Aditya, Rezha dan Suhamomo. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-13 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Adhan, Muhammad, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, Yudi Siswadi. 2020, Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudara, Ekonomi dan Bisnis*. Volume 11, Nomor 1, Januari 2020. P-ISSN 2089-1989 E-ISSN 2614-1523.
- Argon, Bill, Yuyuk Liana. 2020. Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, Vol 4, No.1.
- Asrar-Ul-Haq, Muhammad, Sadia Anwar, Misbah Hassan. 2017. *Impact of Emotional Intelligence On Teacher's Performance In Higher Education Institutions of Pakistan*. Elsevier. Future Business Journal. 3, 87–97.
- Artanti, Evy Febri.dkk. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.13: 261 – 269.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barney, J. B., 1991. *Firm resources and sustained competitive advantage*, Journal of Management, Vol. 17, pp.99-120.
- Brodjonegoro, S. S. 2008. *Beberapa Pemikiran Dalam Rangka Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Perguruan Tinggi*. Universitas Brawijadja, Malang.
- Chaplin J.P. 2009. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Chong, Shyue Chuan, Mohammad Falahat & Yin Su Lee. 2020. *Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia*. International Journal of Higher Education Vol. 9, No. 1; 2020
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. (2001). *Retaining employees – the fast track to commitment*. Management Research News, Vol. 24 Iss: 8/9, pp.59 – 64
- Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Bandung.
- Efendi, Sri Harini, Sudung Simatupang, Marto Silalahi, Acai Sudirman. 2021. *Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?* Journal of Educational Research and Evaluation Volume 5, Issue 1, 2021, pp. 136-147 P-ISSN: 2597-422x E-ISSN: 2549-2675
- Fadhil. M, Muhammad Ashoer. 2020. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros). ISSN (print): 2598-9545 & ISSN (online): 2599-171X. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.3, No. 2,
- Ferdinand, Agusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: BP – UNDIP.
- Filatrovi, Eldes Willy, Ahyar Yuniawan & Rudi Suryo Kristanto. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang. *JIABI*. 2 (1).
- Garaika. 2020. *Impact of Training and Competence On Performance Moderated By The Lecturer Career Development Program In Palembang, Indonesia*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (Ijebar). Vol.4.
- Gardner, H., (2013), *Multiple Intelegences: Memaksimalkan Potensi dan Kecerdasan Individu dari Masa Kanak-Kanak Hingga Dewasa*, Daras Jakarta
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariat SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: BP – UNDIP.
- Griffin dan Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hardin, A.M. Azizu, Wa Ode DP Sari .2020. *The Influence of Competence, Organizational Culture, Spiritual Leadership On Organizational Behavior and Its Impact On Lecturer Performance At Higher Education*

- In Baubau City*. International Journal of Management Progress Volume 1 Number 2.
- Harni, Budi. 2018. *A Role of Emotional Intelligence Improving Lecturer Performance*. Journal of Humanities and Social Studies. Volume 02, Number 01, March 2018, Page 22-25 <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss> e-ISSN: 2598-120X; p-ISSN: 2598-117X.
- Harris, Michael. 2001. *Human Resource Management*. USA: The Dryden Press.
- Haryono, Siswoyo, 2017, Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEB*. Volume I No. 2, p1-8
- Idawati, Khoiratul, dan Hanifudin Mahadun. 2021. *A Strategy to Strengthen the Performance of Islamic Higher Educations Lecturer in Indonesia*. Academy of Strategic Management Journal. Vol: 20 Issue: 5.
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. 2006. *Manajemen Persediaan, Barang Umum dan Suku Cadang Untuk Pemeliharaan dan Operasi*. Jakarta: Grasindo.
- Kawiana, G.P., Dewi, L.K.C., Martini, L.K.B. & Suardana, I.B.R. 2018. *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment Towards Employee Performance*. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences. 5(3): 35-45.
- Kustiany. 2019. *The Influence of Motivation, Competency, and Work Environment To The Work Achievement The Officer of The Hasanuddin University*. International Journal of Management Progress Volume 1 Number 1 August 2019.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Laily, Nur dan Dewi Urip Wahyuni. 2017. *Teacher Performance Based on Stress and Organizational Commitment*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 7, Issue 12, December 2017 192. ISSN 2250-3153
- Laporan Kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VI tahun 2020
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manik, Sudarmin, Nova Syafrina. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11. No.1, Maret 2018: 1-6 EISSN: 2442 – 9813 ISSN: 1829 – 9822
- Meyer, J & Herscovitch, L. 2001. *Commitment in the Workplace: Toward a General Model*. Human Resource Management Review, Summer, 301.
- Mayer, J. D., & Brackett, M. A. (2004). *Emotional intelligence: key readings on the mayer and solovey model*. National Professional Resources, Inc
- Molefe, Gabedi N. (2010). *Performance Measurement Dimension For Lecturers At Selected Universities: An International Perspective*. Journal of Human Resource Management Volume 8 No. 1 P 1-13
- Murti, Ridyantoro Widoyo dan Arif Partono Prasetyo 2018: Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. ISSN 1412-565 X
- Narimawati. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Noe, Raymond A., et.al., (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Nugroho, Widhijatmiko Setyo, Endah Winarti H.S, & M. Taufiq. 2019. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Tranggana Regional Jawa) No. 46 / Th. Xxvi / April 2019. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Nurzaman, L., and L. Amalia. 2022. *The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Lecturer Work Performance*. Eligible : Journal of Social Sciences, vol. 1, no. 1, Feb. 2022, pp. 50-71, doi:10.53276/eligible.v1i1.11.
- Njotoprajitno, Rosemarie S., Rully Arlan Tjahjadi, Nur, Bram Hadianoto, & Andre Sunjaya. 2020. *The Effect of Motivation, Emotional*

- and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance*. International Journal of Management Science and Business Administration. Volume 6, Issue 4, May 2020, Pages 42-54 DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.64.1004
- Pardiman. 2018. *The Effect of Social Capital and Organizational Commitment Toward Lecturer Performance With Islamic Work Ethics As a Moderating Role*. Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen (JEMA). 15(1): 12–26.
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta. Indeks.
- Permana, Angrian, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Afriapollo Syafarudin. 2019. *The Effect of Competency and Motivation of Work Satisfaction and its Implementation of Lecturer Commitments in the Private Vocational School of Lldikti Area IV in Banten*. International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405. DOI: <https://doi.org/10.32479/irmm.8833>
- Prakoso, Veriyanto Adi, Ni Made Dwi Ratnadi, & Igam Asri Dwija Putri. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 6.7. ISSN: 2337-3067 E- (2017): 2789-2818
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia,
- Romadhona, Adelia Farhani & Ratri Wahyuningtyas.2019. Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 12 No 1. DOI: <http://dx.doi.org/10.23969/jrbm.v12i1.1523>.
- Ross, Westerfield, Jordan. 1997. *Pengantar Keuangan Perusahaan (Corporate Finance. Fundamental)*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Salemba Empat
- Salovey, Caruso & Mayer, 2002, *The Positive psychology of emotional intelligence*, Oxford University Press, New York.
- Sampunto, Syahid, Y. Sutomo, & Darsono. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. No. 47 / Th. Xxvi / Oktober 2019.
- Santika, Reva Ragam, Liswandi, Zainur Hidayaha. 2021. *Mediating Role of Job Satisfaction In Relationship Between Retention, Commitment, Competence In Improving Performance*. Jhss (Journal of Humanities and Social Studies) Volume 05, Number 02, July 2021, Page 184 - 189 <https://Journal.Unpak.Ac.Id/Index.Php/Jhss> E-Issn: 2598-120x; P-Issn: 2598-117x
- Santos, A.S., Neto, M.T.R. & Verwaal, E. 2018. *Does Cultural Capital Matter For Individual Job Performance? A Large Scale Survey of The Impact of Cultural, Social and Psychological Capital On Individual Performance In Brazil*. International Journal of Productivity and Performance Management. 67(8): 1352–1370.
- Simamora, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama., Yogyakarta: BP. STIE YKPN.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spatafora, 2004, *The Value of Human Capital and Intangible Assets*, Power Point, Knowledge Economy Conference
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Sumardi, Hasan Abdul Rozak.2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang). *Proceeding Seminar Nasional Dan Call For Papers 2019*.
- Suliman, Abubakar & Paul Iles. 2000. *Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look*. Journal of Managerial Psychology 15(5):407-422. DOI:10.1108/02683940010337158

- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Jakarta: Amus.
- Supranto, J. 2010. *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*, Jakarta: Erlangga
- Trisnaningsih, S. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Auditing*. 8(1): 83–94.
- Uno, Hamzah B & Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta
- Wijatno, S. 2009. *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif Dan Ekonomis*. Jakarta: Salemba Empat
- Yamali, Fakhrul Rozi, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi, *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business* Vol.1 No.1, p 213-222
- Yahya, Murip. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Yuniasih Yuyun,, Heri Herdiana. 2017. Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume 3 Nomor 1 (Mei 2017) 28-34  
[Http://Jurnal.Unsil.Ac.Id/Index.Php/Jem](http://Jurnal.Unsil.Ac.Id/Index.Php/Jem)  
ISSN 2477-2275