

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI DOSEN
KEPERAWATAN DI KOTA MAKASSAR**

***The Influence of Emotional Intelligence on The Competence
and Motivation of Nursing Lecturers in Makassar City***

La Ode As Ari

Email : asariari617@gmail.com

Manajemen, PPs. STIE Amkop Makassar

Hasmin Tamsah

Email : hasmin@stienobel-indonesia.ac.id

STIE NOBEL

Eddyman

Email : Eddyman87@cloud.id

Universitas Hasanuddin

ABSTRACT

This research was conducted on November 3, 2018 until December 3, 2018. The type of research used was quantitative with an associative type, because researchers wanted to know whether there were any influences between the variables through testing the formulated hypothesis, the population in this study amounted to 60 respondents and determining the sample based on total sampling, the tools used in data collection are questionnaire.

The results of this study indicate that based on the value of tcount of 0.023 it is smaller than t table 0.256, which means that the mediation parameters have a positive and insignificant effect. This means that emotional intelligence has a positive and not significant effect indirectly on lecturer performance through the competence of nursing lecturers in the city of Makassar. Then the Sixth Hypothesis (H6) is rejected, while the

value of t count of 0.363 is greater than ttable 0.256, which means that the parameter the mediation had a positive and significant effect. This means that emotional intelligence has a positive and significant effect indirectly on lecturer performance through the motivation of nursing lecturers in the city of Makassar, so the Sixth Hypothesis (H6) is accepted.

Keywords: *Emotional Intelligence, Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga yang profesional, dosen memiliki kemampuan atau kompetensi yang berbeda-beda antara dosen yang satu dengan lainnya. Dimensi kompetensi dosen menurut Etty Kartikawati (1993: 24) dibedakan menjadi tiga yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi dosen ditunjukkan dari perilaku dosen dalam memberikan pelayanan pendidikan berdasarkan standar pelayanan pendidikan, mandiri, bertanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam proses pembelajaran. Agar dosen dalam mengelola kegiatan pembelajaran dapat berhasil dengan maksimal, maka diperlukan kompetensi atau kemampuan guru dalam mengatur diri maupun mengelola diri dengan menemukan siasat dan teknik-teknik tertentu dalam proses pembelajaran sehingga memudahkan murid dalam proses belajar mengajar. Dengan kompetensi yang dimiliki maka dosen akan dapat mengatur diri, mengelola diri, menggerakkan dirinya ke arah kemandirian. Ciri kompetensi dosen tersebut harus tetap dipelihara dan ditingkatkan dalam rangka mempertahankan mutu pendidikan

Sebagai unsur tenaga pendidik, profesi dosen mempunyai fungsi ganda yaitu fungsi dosen sebagai pelaksana pelayanan pendidikan, pengelola dalam bidang pelayanan pendidikan, peneliti dan pengembang keilmuan serta administrator. Mereka diharapkan mempunyai kinerja yang baik dan profesional dalam fungsi tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan. Tentu tugas dan kewajiban tersebut bukan hal yang mudah mudah untuk dicapai.

Berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa mahasiswa/ dosen di Kota Makassar, dengan paradigma baru saat ini, masih ditemukan dosen yang bekerja sekedar bekerja dengan malas-malasan, masuk kerja tidak tepat waktu dan bekerja sebagai formalitas tanpa ada rasa bersalah kepada mahasiswa. Kecenderungan ada dosen yang berbuat seperti tersebut diatas adalah bukan semata-mata kesalahan dosen itu saja, ada kemungkinan diduga karena pihak tempat dimana bekerja kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai-nilai kerja pada diri dosen.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang diuraikan, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Dosen keperawatan di Kota Makassar

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional dosen (X), variabel *intervening* kompetensi dosen (Y_1), dan motivasi kerja dosen (Y_2), dengan variabel terikat yaitu kinerja (Z), maka jenis penelitian yang digunakan **kuantitatif** dengan jenis asosiatif, Penelitian ini dilakukan di Kampus kesehatan di Kota Makassar (STIK GIA MAKASSAR, AKPER MUHAMADIYAH). penelitian ini berjumlah 60 responden dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode *total sampling*.

DEFENISI OPERASIONAL

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan persepsi yang tersembunyi seorang dosen sebagai pengendali untuk mengembangkan perasaan, pikiran dan tindakan selama melaksanakan pembelajaran. Indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah komitmen, loyalitas, kepekaan

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki dosen dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Indikator kompetensi dosen dalam penelitian ini meliputi menguasai materi pembelajaran, mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, mampu menggunakan media/sumber belajar dengan tepat, menguasai landasan kependidikan, mampu mengelola interaksi belajar mengajar, mengorganisasikan bahan dan strategi pengembangan, mampu menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pembelajaran, mengenal dan melakukan bimbingan dan konseling kesehatan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan memahami prinsip-prinsip penelitian.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan proses internal yang akan mendorong seseorang melakukan perilaku kerja atau tindakan untuk mencapai tujuan, dimana dorongan tersebut dapat merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja dosen, indikator yang akan diteliti adalah motivasi berprestasi dosen yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam proses pembelajaran dosen meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Sebagai indikator motivasi berprestasi dosen yaitu semangat kerja dosen, melakukan pemeliharaan, berorientasi kualitas, dan berorientasi prestasi.

Kinerja

Kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya menggunakan ukuran tertentu dan di evaluasi oleh orang tertentu pula. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja dosen meliputi aspek kedisiplinan, prestasi kerja, tanggung jawab terhadap tugas, kejujuran kerjasama, kesehatan jasmani dan rohani, inisiatif/prakarsa dan kepemimpinan.

HASIL PENELITIAN

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	111.12	3.733		.00
	7			0
Kcerdasan emosional	1.490	.044	.976	.00
				0

Sumber hasil olah data spss, 2019

Pengujian hipotesis pertama untuk kriteria kecerdasan emosional adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 60-2 = 58$, didapat $t_{tabel} = 1,672$. Dari tabel t, pada variabel kecerdasan emosional (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 34,164 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel kecerdasan emosional (X) besarnya $t_{hitung} 34,164 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi dosen. Maka Hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil uji koefisien determinasi model I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1 .976^a .953 .952 1.010

Sumber hasil olah data spss, 2019

Besarnya *R square* yang terdapat pada tabel model *summary* adalah sebesar 0,953, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y_1 adalah sebesar 95,3% sementara sisanya 4,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat di cari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,953)} = 0,6855$.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi dosen keperawatan di kota Makassar.

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-36.401	2.532		-14.374	.000
Kcerdas emosional	.982	.030	.975	33.216	.000

Sumber hasil olah data spss, 2019

Pengujian hipotesis kedua untuk kriteria kecerdasan emosional adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 60-2 = 58$, didapat $t_{tabel} = 1,672$. Dari tabel t, pada variabel kecerdasan emosional (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 33,216 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel kecerdasan emosional (X) besarnya $t_{hitung} 33,216 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti

kecerdasan emosional dosen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi dosen. Maka Hipotesis Kedua (H_2) diterima.

Hasil uji koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.949	.685

Sumber: Hasil olah data primer 2019

Berdasarkan *R square* pada tabel *model summary* adalah 0,950, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y_2 adalah sebesar 95% sementara sisanya 5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai $e1 = \sqrt{(1-0,950)}=0,7071$.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh nilai signifikan kecerdasan emosional (X) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dosen (X) terhadap kinerja dosen (Z). Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dan kemampuan mengelola emosi yang tinggi maka seorang dosen dapat bekerja dengan baik sehingga mempunyai kinerja yang baik dan tinggi pula selain itu kecerdasan emosional merupakan kemampuan dosen dalam memonitor perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, dosen akan mampu membedakan dua hal tersebut dan kemudian

menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakan untuk mencapai kesuksesan dalam kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja dosen sehingga tujuan institusi yang telah direncanakan dapat tercapai. Hal itu dikarenakan, self awareness yang semakin baik membuat dosen akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kecerdasan emosional karyawan tidak lepas dari peranan organisasi, seperti mengatur tugas pokok dan fungsi dari setiap lini pekerjaan, tidak ada tumpang tindih tugas yang dapat mengakibatkan gesekan secara emosional antar karyawan. Selain itu, organisasi dapat juga memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan berhubungan dengan kecerdasan emosional dan kinerja adalah Penelitian yang dilakukan oleh Budi Sucipto dengan judul Hubungan Sikap Kerja, Kecerdasan emosional dengan Tingkat Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Badan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Blora, dengan hasil penelitian antara Sikap Kerja, Kecerdasan Psikologis dengan Tingkat Kinerja Perawat Pelaksana didapatkan p value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap kerja, kondisi psikologis dengan tingkat kinerja. Dengan nilai r sebesar 0,763 tingkat hubungan antara sikap kerja, kondisi Psikologis dengan tingkat kinerja adalah kuat.

Koefisien jalur model II

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen keperawatan di kota Makassar

Hasil uji pengaruh kompetensi terhadap kineja dosen

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1	(Constant)	-63.138	2.441	-	.000
	komp	.322	.010	.972	31.530
	etens				.000
	idose				
	n				

Sumber hasil olah data spss, 2019

Pengujian hipotesis keempat untuk kriteria kompetensi dosen adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 60-2 = 58$, didapat $t_{tabel} = 1,672$. Dari tabel t, pada variabel kompetensi dosen (Y1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 31,530 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel kompetensi dosen (Y1) besarnya $t_{hitung} 31,530 > t_{tabel} 1,672$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen. Maka Hipotesis Kedua (H_4) diterima.

Hasil uji koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.944	.362

Sumber: Hasil olah data primer 2019

Besarnya *R square* yang terdapat pada tabel model *summary* adalah sebesar 0,945, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y_1 adalah sebesar 94,5% sementara sisanya 5,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis kelima untuk kriteria motivasi dosen adalah hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebaliknya hipotesis ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Penentuan t_{tabel} dengan menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k = 60-2 = 58$, didapat $t_{tabel} = 1,672$. Dari tabel t, pada variabel motivasi dosen (Y2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 36,003 dengan signifikansi sebesar 0,000. Olehnya itu, variabel motivasi dosen (Y2) besarnya t_{hitung} 36,003 $> t_{tabel}$ 1,672 dengan signifikansi 0,000, yang berarti motivasi dosen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen. Maka Hipotesis Kedua (H_5) diterima.

Hasil uji koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.978 ^a	.957	.956	.319	.957	1296.193	1

Sumber: Hasil olah data primer 2019

Besarnya *R square* yang terdapat pada tabel model *summary* adalah sebesar 0,957, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y_1 adalah sebesar 95,7% sementara sisanya 4,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi dosen keperawatan di kota Makassar

Nilai koefisien *unstandardized* pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap motivasi dosen (Y_2) sebesar 0,982, dan pengaruh motivasi (Y_2) terhadap kinerja dosen (Z) sebesar 0,491, menunjukkan besarnya pengaruh langsung, sedangkan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ($X \rightarrow Y_1$) x ($Y_1 \rightarrow Z$), yaitu $0,982 \times 0,491 = 0,482$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($X \rightarrow Y_1$) x ($Y_1 \rightarrow Z$) sebesar 0,482 signifikan atau tidak, diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dimana:a = Koefisien pengaruh langsung $X \rightarrow Y_1 = 0,982$ b = Koefisien pengaruh langsung $Y_1 \rightarrow Z = 0,491$

Sa = Standar error dari koefisien a = 0,030

Sb = Standar error dari koefisien b = 0,014

Hitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Z$ sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
&= \sqrt{(0,491)^2 (0,030)^2 + (0,982)^2 (0,014)^2 + (0,030)^2 (0,014)^2} \\
&= \sqrt{0,000216 + 0,000189 + 1,764} \\
&= \sqrt{1,764405} \\
&= 1,32830
\end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,982 \times 0,491}{1,328} = 0,363$$

Dari nilai t_{hitung} sebesar 0,363 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 0,256, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi dosen keperawatan di kota Makassar, Maka Hipotesis Keenam (H_6) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dosen Terhadap Kompetensi Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh nilai signifikan kecerdasan emosional (X) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dosen (X) dan kompetensi dosen (Y1). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dosen maka kompetensi yang dimiliki akan baik. Kecerdasan emosional menjelaskan bahwa kecerdasan emosional / pribadi merupakan kecerdasan intrapersonal yang akan mengarah/mempengaruhi kemampuan seorang dosen dalam membuat persepsi secara akurat dan ilmu yang digunakan untuk mengarahkan hidupnya sendiri. Keberhasilan kinerja dosen dapat diraih apabila individu mendapat kontrol internal yang mengarahkan untuk membuat tujuan dan mengembangkan dalam mencapai tujuan kontrol internal tersebut berupa kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mengarah ke tujuan sehingga menghasilkan kompetensi yang baik. Dengan demikian kecerdasan emosional diyakini dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Premastuti Arindayu dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompetensi Pedagogik Melalui Tingkat Literasi Akuntansi Guru Akuntansi SMA. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kompetensi pedagogik guru

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dosen Terhadap Motivasi Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh nilai signifikan kecerdasan emosional (X) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dosen (X) dan motivasi dosen (Y2). Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dosen maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki. Jika seseorang dianggap cerdas secara intelektual tidak berarti bahwa ia cerdas juga secara emosi, dan itu juga tidak berarti bahwa mereka mampu mengelola emosi mereka maupun memotivasi diri mereka sendiri. Kecerdasan emosional menjelaskan bahwa kecerdasan emosional / pribadi merupakan kecerdasan intrapersonal yang akan mengarah/mempengaruhi kemampuan seorang dosen dalam membuat persepsi secara akurat dan ilmu yang digunakan untuk mengarahkan hidupnya sendiri. Keberhasilan kinerja dosen dapat diraih apabila individu mendapat control internal yang mengarahkan untuk membuat tujuan dan mengembangkan dalam mencapai tujuan control internal tersebut berupa kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mengarah ke tujuan sehingga menghasilkan motivasi yang baik. Dengan demikian kecerdasan emosional dosen dalam lingkungan kerja diyakini memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi dosen.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Edy Suparno (2005) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri SE-Rayon Barat Kab. Sragen Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) "Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen" dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 58,340 > F_{tabel} =$

2,66 ada taraf signifikansi 5%. Sumbangan efektif kompetensi guru sebesar 12,100% ; sumbangan efektif motivasi kerja guru sebesar 29,000%, sumbangan efektif kecerdasan emosional guru sebesar 13,600% ; dan sumbangan efektif secara simultan sebesar 47,700%; (2) “Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_1 = 4,788 > t_{tabel} = 1,960$; (3) “Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_2 = 9,673 > t_{tabel} = 1,960$ (4) “Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen” dapat dibuktikan kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_3 = 6,087 > t_{tabel} = 1,960$.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh nilai signifikan kompetensi dosen (Y1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dosen (Y1) dan kompetensi dosen (Z). ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tergantung pada kompetensi yang dimiliki.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk, disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan kuat variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adaro energy Tbk. Kompetensi yang dimiliki semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Temuan penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo (2010) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Pernyataan tersebut menggambarkan kompetensi sebagai motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas dari suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Jansen et.al (2000), Zaim et.al (2013), dan Prasad et.al (2001) dalam penelitiannya juga menyatakan pendapat yang sama bahwa kompetensi mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja. Kompetensi karyawan yang meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Yaitu di

antaranya bisa melalui pemberdayaan dimensi-dimensi kompetensi yang dimiliki karyawan, seperti karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data penelitian lapangan dengan temuan penelitian Emmyah (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik kompetensi secara simultan sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula temuan hasil penelitian Suswardji (2012) dan Sundar (2014) yang membuktikan bahwa kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hal ini juga membuktikan bahwa perusahaan akan terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Dimensi konsep diri pada variabel kompetensi memiliki korelasi paling kuat dengan dimensi kemampuan pada variabel kinerja

Pengaruh Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh nilai signifikan kecerdasan emosional (Y2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dosen (Y2) dan kinerja dosen (Z). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dosen maka semakin baik kinerja yang dimiliki. Motivasi/keinginan merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, kinerja yang tinggi diperlukan adanya seorang dosen yang mempunyai motivasi tinggi. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi tetapi kebutuhannya rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Begitu pula seorang yang kebutuhannya rendah dan motivasi yang rendah akan menghasilkan seseorang lxxvii yang berkinerja rendah, dengan demikian motivasi yang kini mempengaruhi peningkatan kinerja dosen.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktaviana. S. Psi., MM dengan judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,191, Motivasi sebagai keseluruhan daya penggerak psikis yang ada dalam diri seorang dosen yang menimbulkan dorongan, dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan

menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran dalam hal ini sebagai suatu pencapaian tujuan dosen atas tugas yang diberikan. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Tanggung jawab yang tinggi bagi orang yang berprofesi dosen sangat penting dalam peran pembentukan profesinya, tanggung jawab yang tinggi ini secara riil akan tercermin dari sejauh mana rasa tanggung jawab seorang dosen dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya, selain harus dilaksanakan juga harus diselesaikan. Tanpa adanya wawasan pengembangan diri dan pribadi dosen, keinginan yang timbul baik atas dorongan internal maupun eksternal tidak akan terwujud. Pengembangan diri Judul Artikel (Nama Penulis) 10 dapat dapat dilakukan apabila pribadi dosen yang bersangkutan memiliki komitmen untuk bekerja keras dan bersemangat, guna mencapai tujuan yang dicita-citakan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen Keperawatan di Kota Makassar

Dari nilai t_{hitung} sebesar 0,023 tersebut lebih kecil dari t_{tabel} 0,256, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kompetensi dosen keperawatan di kota Makassar, Maka Hipotesis Keenam (H_6) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa . Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja dosen dalam meningkatkan kecerdasan emosional dosen tidak tergantung pada seberapa baik kompetensi yang dimiliki. Menurut penelitian yang dilakukan Iman (2004) menyebutkan bahwa IQ hanya memberi kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial yang bersangkutan. Di sisi lain, 90% keberhasilan kerja manusia ternyata ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya. Sisanya sekitar 4% adalah jatah kemampuan teknis.

Hal ini tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Laras Tris Ambar Suksesi Edw Ardin dengan judul analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Pos Indonesia (Persero) sekota semarang) didapatkan Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara

kompetensi komunikasi dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,026 (pada tingkat kesalahan 5%). Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,048 (pada tingkat kesalahan 5%). Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi komunikasi dengan budaya organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 (pada tingkat kesalahan 5%). Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kecerdasan emosional dengan budaya organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (pada tingkat kesalahan 5%). Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,045 (pada tingkat kesalahan 5%).

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kompetensi Dan Motivasi Dosen Keperawatan Di Kota Makassar

Dari nilai t_{hitung} sebesar 0,363 tersebut lebih besar dari t_{tabel} 0,256, yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi dosen keperawatan di kota Makassar, Maka Hipotesis Keenam (H_6) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam meningkatkan kecerdasan emosional sangat tergantung dengan motivasi yang dimiliki.

Penelitian mendukung hasil di atas adalah penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budhi Cahyono (2005) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat Jumlah populasi sebanyak 149 orang dan sampel yang diambil 108 orang dengan metode purposive sampling. Dalam menganalisis data Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 29 DPRD Propinsi Jawa Tengah. menggunakan analisis regresi linier berganda. Bambang Guritno dan Waridin (2005) Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah) Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, dengan teknik samplingnya yaitu simple random sampling. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. H. Teman Koesmono (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur Data Analysis dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) program AMOS disertai dengan uji kesesuaian model (Goodness of Fit) pada persamaan struktural. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 0.003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183 Shadare Oluseyi. A dan Hammed T. Ayo Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness Sampel dalam penelitian ini adalah 300 responden dari populasi staff Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu 30 and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria organisasi tersebut. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode multiple regresi statistik dan matriks korelasi. berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel efektivitas kepemimpinan adalah variabel yang paling kuat berpengaruh pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

- a) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kompetensi dosen di kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dosen maka kompetensinya makin meningkat.
- b) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi dosen di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dosen maka motivasinya meningkat.

- c) Kompetensi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi dosen maka kinerjanya semakin baik
- d) Motivasi dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki dosen maka kinerjanya semakin baik
- e) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi dosen di Kota Makassar.
- f) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi dosen di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dosen maka kinerjanya akan baik dengan cara meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh dosen.

REFERENSI :

- Abdullah, Rasyidin. 2018. **Metode Penelitian Dalam Aspek Kesehatan**. Makassar. Badan penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Abimayu, Anggito, 2004. Analisis kompetensi SDM. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Agus Usman, 2006." **Hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja Perawat di RS Aisyiyah Singkil Boyolali**.Yogyakarta: UGM.
- Bhisma Murti. 2007. **Prinsip dan Metode Riset Epidemiologi**. Ed ke 3. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Budi Sucipto. 2007. " **Hubungan Antara Sikap Kerja, Psikologi dengan Tingkat Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap Badan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Blora**". Yogyakarta: UGM.
- Bambang Sutopo. 2007 . "Hubungan antara motivasi perawat dengan kepatuhan perawat dalam pemakaian sarung tangan untuk upaya pencegahan infeksi nosokomial di ruang bedah umum Badan Rumah Sakit Daerah Blora". Yogyakarta: UGM.
- Camphell, Linda. 1996 . **Teaching And Learning Through Multiple Intellegence** Massachuesset . A Simin And Schuster Company.
- Goleman, Daniel. 1999. **Emotional Intelligence**. Alih Bahasa: T Hermaya Jakarta. Gramedia.
- Dardji Darmodiharjo. 1983. **Peranan Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan**, Jakarta. Depdikbud.

- Depdiknas, 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta
- Drever,D.L. 1986. **Performance Appraisal on The Line**. New York: John Wiley.
- Dwi Siswanto. 2006. “ **Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Surakarta**”.Yogyakarta: UGM.
- Etty Kartikawati. 1993. **Profesi Keguruan**. Jakarta: Karunika
- Gerungan, WA. 2000. **Psikologi Sosial**. Bandung: Refika Aditama.
- Gibson, JL,. JM Ivancevich dan , Donelly Junior. 1997. **Organizations Behavior: Structure Processes**. San Diego: Van Hoffmann Press.
- Goleman, D. 1996. **Kecerdasan Emosional. Alih Bahasa: T Hermaya**. Jakarta: Gramedia.
- Hariandja, Tua Efendi. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, Jakarta : Penerbit PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta
- Kydd Lesley, Megan Crawford, dan Collin Riches. 2004. **Professional Development Educational Management**. Alih Bahasa: Ursula Gyani,Jakarta: PT Gramedia.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: PT Grasindo.
- Mathis, L Robert dan John H ,Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Alih Bahasa . Jimmy Sadeli**, Jakarta . Penerbit Salemba Empat.
- McClelland DC. 1996. **Interaction ang Performance**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mohammad Nazir. 1988. **Metodologi Penelitian**, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mulyasa E. 2004. **Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2007. Administrasi Pendidikan. Gunung Agung. Jakarta
- Nursalam dan Pariani. 2001. **Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patricia A D, Arthur D D. 2002. **Riset Keperawatan : Buku Ajar dan Latihan**. Edisi 4. Jakarta: EGC.

- Sarwono, J. 2012. **Path analysis dengan SPSS : teori aplikasi, prosedur analisis untuk riset, skripsi, tesis dan disertasi**. Jakarta. Pt alex media komputido.
- Segal, Jeanne. 2001. **Raising Your Emotional Intelligence Edisi Terjemahan oleh Dian Paramesti Bahar** Jakarta : Citra Aksara.
- Sudjana. 1996. **Tehnik Analisa Regresi dan Korelasi**. Bandung: Torsito.
- Suhardi Sigit. 2003. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Sugiyono. 2002. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Soekidjo, Notoatmojo. 2003. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Jakarta .Penerbit PT Rineka Cipta.
- Soedijarto 1991. **Pendidikan Prajabatan Guru Sekolah Dasar : Siknah Pemikiran dalam Rangka Menyongsong Pendidikan 9 Tahun** . Jakarta : Karunika.
- Sudarsono. 2001. **Analisa Data**. Jakarta: FKM UI.
- Sugianto. 2007. “ **Hubungan Persepsi / Kepuasan Perawat dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di BADan Rumah Sakit DaerahKAbupaten Blora**”. Yogyakarta: UGM.
- Suhartati.2007. “**Hubungan antara kompetensi dan beban kerja perawat dengan mutu pelayanan Keperawatan di Instalasi Perawatan Intensif RS DR Moewardi Surakarta**”.Yogyakarta: UGM.
- Suharsimi Arikunto dan Haryanto. 2000. **Modul Evaluasi Program Pendidikan**, Yogyakarta : Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suprihanto J, Harsiwi A.M. dan Hadi P. 2003. **Perilaku Organisasional**.Yogyakarta . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Terence R, Mitchell. 1982. **Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice**. Boston: Academy of MAnagement Review.
- Umar Sunarwan. 2003. **Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemesaran**. Jakarta: Graha Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Widiyanto. 2013. **Statistika terapan : Konsep dan aplikasi dalam penelitian bidang pendidikan , psikologi, dan ilmu sosial lainnya**. Jakarta. Pt alex media komputi

