

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN LIMA PTS PEMATANGSIANTAR

Eva Solita Pasaribu^{1*}, Elisabet Tambunan², Mery Lani Purba³, Feberman Hulu⁴,
Krisman Lase⁵

¹⁴Pascasarjana, S2 Manajemen, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Indonesia

²³Manajemen, Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Indonesia

Email: *eva.solita.pasaribu@gmail.com, elisabet.tambunan19@gmail.com,
melanielavina@gmail.com, febermanhulu@gmail.com, lasekrisman4@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian: (1) membangun model kinerja dosen berdasarkan hubungan kausal asosiatif variabel eksogenus dengan variabel endogenus, (2) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, (3) mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen, (4) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Penelitian dilakukan pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar, melibatkan 146 dosen sebagai responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan lima pilihan jawaban. Teknik sampling menggunakan proporsional random sampling. Terlebih dahulu dilakukan uji instrumen bagi responden di luar sampel agar instrumen sah dan reliabel. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, dan uji reliabilitasnya dengan formula *Alpha* dari *Cronbac*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi: uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) diperoleh model kinerja dosen, (2) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi sebesar 14,1%, (3) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 3,2%, (4) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen sebesar 8,5%.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Dosen

Abstract

The purpose of the research: (1) to build a lecturer performance model based on the associative causal relationship of exogenous variables with endogenous variables, (2) to determine the effect of emotional intelligence on organizational commitment, (3) to determine the effect of emotional intelligence on lecturer performance, (4) to determine the effect of organizational commitment on lecturer performance. The research was conducted at Private Universities (PTS) in Pematangsiantar City, involving 146 lecturers as respondents. Data collected using a questionnaire with five answer options. The sampling technique used proportional random sampling. First, the instrument test was carried out for respondents outside the sample so that the instrument was valid and reliable. The validity test used Product Moment correlation, and the reliability test used Cronbac's Alpha formula. Before testing the hypothesis, the analysis requirements test was first carried out including: data normality test and regression linearity test. The results showed: (1) lecturer performance model is obtained, (2) emotional intelligence has a direct positive effect on organizational commitment by 14.1%, (3) emotional intelligence has a direct positive effect on lecturer performance by 3.2%, (4) organizational commitment has a direct positive effect on lecturer performance by 8.5%.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap segala aspek kehidupan manusia tidak terkecuali dalam aspek pendidikan meliputi ilmu pengetahuan dan penggunaan teknologi. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi kearah teknologi, dipengaruhi oleh satu factor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan mutu SDM melalui bidang pendidikan, karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu SDM yang baik pula. Menurut [1] pendidikan tinggi sebagai jenjang terakhir pendidikan formal memiliki peran penting dan strategis dalam menghasilkan SDM yang berkualitas bagi peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Melalui Pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi.

Dosen menjadi pihak yang bertanggungjawab terhadap kualitas dan akreditasi serta mutu lulusan dari suatu perguruan tinggi. Menjadi tolok ukur dan faktor penentu keberhasilan menuntut setiap orang yang memiliki profesi sebagai dosen harus memiliki kualitas dan kinerja yang baik agar dapat memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan suatu perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, [2].

Dalam menyingkapi tanggung jawab yang dibebankan kepada dosen tersebut, maka perlu adanya inisiatif dari setiap dosen untuk dapat mewujudkan nyatakan perannya dalam bentuk kinerja nyata yang dapat dibuktikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab nya sehari-hari yang dituangkan melalui Tridharma perguruan tinggi. Agar perguruan tinggi tempat nya bernaung mampu bersaing secara nasional maupun

internasional dengan perguruan tinggi lainnya begitupun dengan lulusannya mendapatkan pekerjaan pada instansi pemerintahan maupun swasta. Kinerja dosen bukan hanya dilihat secara kuantitas namun juga secara kualitas, agar mampuberdampak secara terus menerus terhadap perguruan tinggi tempatnya bernaung.

Namun realitanya banyak temuan pada pendidikan tinggi di Indonesia menunjukkan begitu banyak faktor yang menjadi permasalahan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi diantaranya adalah, rendahnya kualitas SumberDaya Manusia (SDM) dalam hal ini dosen, yang dipandang menjadi permasalahan paling mendasar dalam menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang bermutu.

Begitu banyaknya Perguruan Tinggi Swasta yang mengalami kesulitan agar tetap eksis dan bertahan sampai saat ini. Keadaan ini juga tidak luput bagi lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di kota Pematangsiantar, yakni: Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Universitas Simalungun, Universitas Efarina, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mars (STIE Mars), Sekolah Tinggi Ilmu dan Ekonomi (STIE) Sultan Agung, sehingga kesulitan ini berdampak bagi akreditasi dan mutu lulusannya. Terindikasi beberapa hal yang diduga menjadi penyebabnya antara lain: kecerdasan emosional dosen yang minim dan komitmen organisasi dosen juga sangat rendah. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien menuntut adanya pemahaman terhadap perilaku organisasi, meliputi variabel yang harus diperhatikan dan mempengaruhi kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, [3].

Dengan melihat fenomena dan hasil temuan penelitian serta teori-reori penunjang tersebut, terindikasi bahwasannya variabel yang memiliki

pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja meliputi: (1) Kecerdasan Emosional, dan (2) Komitmen Organisasi. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Goleman dalam artikel [4] bahwasannya sebesar 80% kecerdasan emosional memberikan kontribusi bagi keberhasilan seseorang, dan sisanya sebesar 20% lagi merupakan kontribusi kecerdasan intelektual. Hal ini memperkuat, apabila seorang dosen telah memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat dipastikan akan memiliki *performance* yang baik juga, nampak secara nyata dalam bentuk perwujudan sikap dan perilaku dosen ketika mengabdikan diri pada lingkungan perguruan tinggi.

Topik yang bertajuk tentang kecerdasan emosional sangatlah penting untuk ditindak lanjuti dalam bentuk suatu penelitian formal, bukan hanya sebagai pendukung dalam pelaksanaan kegiatan, baik di lembaga pendidikan tinggi maupun di instansi lainnya. Mengingat bahwa kecerdasan emosional menjadi kunci keberhasilan dalam pelayanan jasa termasuk lembaga pendidikan tinggi yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Tidak bisa dibayangkan ketika seorang dosen mengajar di dalam kelas dengan sikap marah-marah dan menunjukkan emosional tinggi sambil membanting-banting sarana dan prasarana yang ada di dalam kelas, misalnya saja melempar spidol ke arah mahasiswa/i ketika tidak bisa menjawab pertanyaan atau menyuruh mahasiswa/i langsung keluar ruangan pada saat terlambat tanpa menanyakan alasan keterlambatannya serta mengucapkan kata-kata kasar dan tidak senonoh ketika pembelajaran berlangsung di dalam kelas. Hal ini tentunya akan memberikan penilaian buruk terhadap kinerja profesi dosen secara keseluruhan.

Dosen harus mampu mengelola emosinya, karena cerminan dari figur seorang dosen tidak kalah ubahnya seperti seorang malaikat, karena memiliki

peran penting yang membutuhkan kesabaran, kelemah-lembutan serta tidak hitung-hitungan dalam mentrasfer ilmu yang dimiliki juga selalu dijadikan sosok teladan di masyarakat, sama halnya dengan guru. Namun, temuan dalam implementasinya di lapangan ada perlakuan dosen yang kurang ramah kepada mahasiswa ketika memberikan jawaban atas pertanyaan, kurang peduli terhadap kemampuan intelektual mahasiswa, serta respon yang minim ketika mahasiswa sedang membutuhkan bantuan akademik padasaat terjadi proses pembelajaran.

Topik lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja dosen adalah komitmen organisasi. Meskipun sudah terlalu banyak penelitian yang dilakukan, namun sampai saat ini tetap menjadi pembahasan yang selalu diminati dan menarik perhatian dalam perilaku organisasi, karena merupakan kunci keberhasilan dalam lembaga apapun. Seorang dosen akan merasakan kesulitan dalam melaksanakan fungsinya jika tidak memiliki komitmen dalam diri. Selain itu, dosen yang tidak berkomitmen tentunya memiliki ciri-ciri kinerja, banyak pertimbangan, hitung-hitungan, malas, harus diperintah karena kurang kesadaran diri, serta tidak loyal, sehingga pada akhirnya berdampak bagi keberhasilan organisasinya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki komitmen bagi lembaga tempatnya bekerja akan mampu bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambarnya.

Berkaitan dengan kecerdasan emosional dosen yang masih rendah, dan komitmen organisasi dosen yang masih rendah dalam mempengaruhi kinerja dosen sebagai tenaga edukatif pada lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar, maka diperlukan survey kausal dengan pendekatan analisis jalur dalam penelitian berjudul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Lima

PTS Pematangsiantar.”

LANDASAN TEORI

Kinerja Dosen

Kinerja dosen pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang dosen selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja dosen merupakan ukuran terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok atau organisasi. Kinerja individu berakibat pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Kinerja merupakan variabel yang sering menjadi sasaran peneliti untuk dikaji dan dianalisis di berbagai instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Maka, banyak orang ingin mengetahui dengan jelas arti dari kinerja. Ditinjau secara epistemologi, menurut [5] kata kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*” yang mengandung beberapa arti, yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa teori di atas, dapat disintesis secara konseptual bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan standarisasi, kriteria dan norma sebagaimana ditetapkan melalui pencapaian pekerjaan yang telah diraih oleh seseorang dalam tugas-tugas yang diembannya. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Pemanfaatan waktu secara efektif, dan (4) Kerjasama dengan rekan kerja.

Komitmen Organisasi

[6], mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan orientasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam rangka kesetiaan, identifikasi dan keterlibatannya di dalam organisasi. Hal tersebut karena komitmen organisasi merupakan salah satu dari tiga sikap yang paling populer berkaitan dengan pekerjaan yang diminati oleh para manajer, sedangkan dua sikap lainnya adalah kepuasan kerja dan keterlibatan pada organisasi.

Selanjutnya [7] lebih menegaskan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen afektif atau kepedulian (*affective commitment*), merupakan keterkaitan emosi pada organisasi dan suatu kepercayaan terhadap nilai-nilainya. Seorang karyawan mungkin akan tetap peduli pada organisasi karena organisasi tersebut peduli dengan lingkungan seperti yang disukainya. (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada dalam organisasi bila dibandingkan dengan keluar dari organisasi. Misalnya, seorang karyawan mungkin berjanji kepada majikannya untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut karena gaji besar dan akan merasa menyakiti keluarganya jika ia keluar. (3) Komitmen baku atau normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan

kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral dan etika.

[8] juga menyatakan individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Menurut teori ini dosen yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai sukses. Ahli ini mengklasifikasikan tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung komitmen organisasi. Ketiga faktor tersebut meliputi karakteristik organisasi (kepemimpinan, kelompok, dan budaya), termasuk dalam pengaruh langsung terhadap proses individu (kepuasan kerja, organisasi dan motivasi), hal ini juga menunjukkan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menghasilkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan dari berbagai teori komitmen di atas, dapat disintesis secara konseptual bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan seseorang sebagai anggota organisasi terhadap organisasinya dengan berperan aktif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah: (1) Keterikatan emosional dengan organisasi, (2) Loyalitas dan dedikasi pada organisasi, (3) Kesadaran untuk tetap bekerja, (4) Keterlibatan dalam organisasi, dan (5) Perasaan wajib untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan dalam pengertian umum sangat berperan penting dalam mencapai kesuksesan hidup, apakah itu kesuksesan studi atau kesuksesan dalam karir. Emosi merupakan reaksi psikologis yang bersamaan dengan perasaan. Setiap manusia mempunyai emosi. Emosi muncul tidak ada yang tahu persis apakah datangnya dari pikiran atau dari tubuh manusia. Sepertinya, tidak seorang pun bisa menjawabnya dengan pasti. Ada yang

mengatakan tindakan dahulu (tubuh) baru muncul emosi. Ada pula yang mengatakan emosi dahulu (pikiran), baru muncul tindakan. Mana yang muncul lebih dahulu tidaklah penting bagi kita sebab tindakan dan emosi pada dasarnya sangat erat berkaitan.

[4] mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenai perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Kecerdasan emosional disebut juga dengan *Emotional Quotient (EQ)* *Emotional Intelligence*, berasal dari dua kata yaitu cerdas dan emosi. Emosi adalah perasaan kuat yang diarahkan ke seseorang atau sesuatu emosi juga merupakan reaksi terhadap obyek. Emosi nampak pada saat senang terhadap sesuatu, marah terhadap seseorang, dan takut terhadap sesuatu. Selanjutnya dikatakan emosi dapat berubah menjadi suasana hati ketika seseorang kehilangan fokus pada obyek kontekstual.

Mengacu pada pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa emosi memiliki arti penting bagi individu karena dapat menjadi pengaktif dan pendorong untuk melakukan atau bereaksi terhadap sesuatu. Menurut [9], kecerdasan emosional berakar pada kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan, keterampilan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Selanjutnya kecerdasan emosi atau *Emotional Quotation (EQ)* meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. [10]. Lebih lanjut [10] mengemukakan: Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa teori kecerdasan emosional di atas, dapat disintesis kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengenali diri sendiri dan orang lain, serta mengintegrasikannya sehingga dapat mengelola emosi diri sendiri dan emosi terhadap orang lain. Indikator kecerdasan emosional adalah: (1) mengenali diri, (2) pengelolaan diri, (3) mengelola emosi orang lain, (4) memiliki empati, (5) penerapan keterampilan sosial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian *ex post facto*. Diteliti pada Lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar, melibatkan 146 dosen sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan lima pilihan jawaban. Teknik sampling secara *proporsional random sampling*. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitasnya dengan formula *Alpha* dari *Cronbac*. Sebelum pengujian hipotesis, lebih dahulu dihitung uji persyaratan analisis meliputi: uji normalitas data dan uji linieritas regresi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Uji Realiabilitas

Hasil perhitungan uji coba validitas angket Kinerja Dosen diketahui sebanyak 39 butir soal yang diujicobakan diperoleh 3 butir yang dinyatakan tidak sah (gugur). Dari hasil perhitungan terdapat 36 butir mempunyai nilai korelasi di atas angka kritik r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 0,361. Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir instrumen digunakan rumus *Alpha*, hasil hitungan koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel kinerja dosen setelah item yang tidak valid (*drop*) dibuang yaitu sebesar 0,896. Berdasarkan nilai reliabilitas pada variabel Kinerja Dosen tersebut, dikategorikan sangat tinggi.

Hasil perhitungan uji coba validitas angket Kecerdasan Emosional diketahui sebanyak 40 butir soal yang diujicobakan diperoleh 5 butir yang dinyatakan tidak sah (gugur). Dari hasil perhitungan terdapat 35 butir mempunyai nilai korelasi di atas angka kritik r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 0,361. Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir instrumen digunakan rumus *Alpha*. Hasil hitungan koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel Kecerdasan Emosional setelah item yang tidak valid (*drop*) dibuang yaitu sebesar 0,887. Berdasarkan nilai reliabilitas pada variabel Kecerdasan Emosional tersebut, dikategorikan sangat tinggi.

Hasil perhitungan uji coba validitas angket komitmen organisasi sebanyak 40 butir soal yang diujicobakan diperoleh 7 butir yang dinyatakan tidak sah (gugur). Dari hasil perhitungan terdapat 33 butir mempunyai nilai korelasi di atas angka kritik r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 0,361. Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir instrumen digunakan *Alpha*. Hasil hitungan koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel Komitmen Organisasi setelah item yang tidak valid (*drop*) dibuang yaitu sebesar 0,910. Berdasarkan nilai reliabilitas pada variabel komitmen organisasi tersebut dikategorikan sangat tinggi.

2. Uji Normalitas

Tabel 1. Perhitungan Normalitas Uji Liliefors Galat Taksiran

No.	Variabel	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
1	X_2 atas X_1	146	0,0517	0,0733	NORMAL
2	X_3 atas X_1	146	0,0716	0,0733	NORMAL
3	X_3 atas X_2	146	0,0514	0,0733	NORMAL

Sumber : Hasil Olah Data *Software Statistic*, (2023)

Perhitungan *Liliefors* Galat Taksiran variabel Komitmen Organisasi (X_2) atas Kecerdasan Emosional (X_1), menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ ($0,051 < 0,073$), maka H_0 diterima padataraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi databerasal dari populasi berdistribusi normal. Perhitungan Normalitas Uji *Liliefors* Galat Taksiran variabel Kinerja Dosen (X_3) atas Kecerdasan Emosional (X_1), menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ ($0,071 < 0,073$), maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Perhitungan Normalitas Uji *Liliefors* Galat Taksiran variabel Kinerja Dosen (X_3) atas Komitmen Organisasi (X_2), menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Hasil perhitungan statistik Normalitas Uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ ($0,051 < 0,073$), maka H_0 diterima pada taraf $\alpha = 0,05$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Tabel 2. Hasil Linieritas dan Uji Keberartian SPSS

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		Fh	Sig	Status	Fh	Sig	Status

1	X2 atas X1	1,087	0,363	Linier	50,796	0,000	Berarti
2	X3 atas X1	0,876	0,668	Linier	31,679	0,000	Berarti
3	X3 atas X2	1,182	0,252	Linier	64,589	0,000	Berarti

Sumber : Olah Data SPSS *version 22*, (2023)

Pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) atas Kecerdasan Emosional (X_1), hasil uji linieritas memiliki skor $F_h = 1,087$ dengan nilai $Sig. = 0,363$ ($> 0,050$), sehingga dapat dinyatakan hubungan Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Komitmen Organisasi (X_2) adalah linier. Selanjutnya hasil perhitungan persamaan regresi Komitmen Organisasi (X_2) atas Kecerdasan Emosional (X_1) karena signifikansi $F_{hitung} < 0,050$ maka dapat dinyatakan bahwa koefisien regresi signifikan.

Berdasarkan dari rangkuman hasil perhitungan pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa untuk uji linieritas, yaitu besar nilai F_h semua nilai dari signifikansinya ($sig.$) $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Perhitungan Analisis Korelasi

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi antar variabel.

korelasi antara variabel sebagai berikut. Tabel 3. Korelasi Antar Variabel Penelitian

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi	r _{tabel} (5%)	Keterangan
1	r ₁₂ = 0,511	0,159	Korelasi Positif
2	r ₁₃ = 0,425	0,159	Korelasi Positif
3	r ₂₃ = 0,556	0,159	Korelasi Positif

Sumber: Olah Data SPSS version 22, (2023)

Perhitungan korelasi Kecerdasan Emosional (X₁) dengan Komitmen Organisasi (X₂) diketahui, harga kritik r pada α = 0,05 dengan N-2 = 146-2 = 144 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,159. Ternyata nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0,511 > 0,159. Dengan demikian dapat disimpulkan.

Pada tabel 3 disajikan mempunyai hubungan yang positif dengan Komitmen Organisasi (X₂). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} > r_{tabel}(5%). Hasil r_{tabel} = 0,159, maka r_{hitung} > r_{tabel}, Ho diterima pada taraf α = 0,05. Artinya seluruh variabel memiliki korelasi positif.

b. Uji Perhitungan Analisis Jalur

Tabel 4. Analisis Korelasi dan Analisis Jalur serta Keberartiannya

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Sig.	Ket
1	r ₁₂ = 0,511	ρ ₂ = 0,376	5,702	0,000	Berarti
2	r ₁₃ = 0,425	ρ ₃ = 0,1	2,392	0,018	Berarti

	25	78			
3	r ₂₃ = 0,556	ρ ₃ = 0,292	3,408	0,001	Berarti

Sumber : Olah Data SPSS version 22, (2023)

Pada variabel Komitmen Organisasi (X₂) atas Kecerdasan Emosional (X₁), diketahui nilai korelasi = 0,511, hasil uji jalur memiliki skor ρ₂₁ = 0,376 dengan nilai t_{hitung} = 5,702 (> 1,960) dan Sig.= 0,000 (< 0,050), sehingga dapat dinyatakan koefisien jalur antara Kecerdasan Emosional (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (X₂) adalah berarti.

5. Uji Kesesuaian Model

Pada perhitungan uji kesesuaian model diperoleh: R₁² = 0,192 (Sub Struktur I), dan R₂² = 0,238 (Sub Struktur II), maka R²_m = 1 - [(1-R₁²) . (1-R₂²)] = 1 - [(1-0,192) . (1-0,238)] = 0,6876. Dikarenakan diagram jalur pada jalur 1 dan 2 semuanya signifikan sesuai uji F, maka harga M = R²_m, sehingga Q menjadi:

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M} = \frac{1 - 0,6876}{1 - 0,6876} = 1,00$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Q = 1. Menurut Kusnedi bila nilai Q = 1 atau mendekati 1, maka model analisis jalur secara keseluruhan yang diuji *fit* dengan data (model *fit* sempurna). Sehingga disimpulkan bahwa model *fit* sempurna dengan data (*the fit is perfect*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan sejumlah data dan fakta serta analisis yang dilakukan, maka:

1. Menemukan *fit* model kinerja dosen untuk diimplementasikan pada Lima PTS di kota Pematangsiantar dengan dua tahap, yaitu: melakukan pembenahan kecerdasan emosional terlebih dahulu terhadap peningkatan kinerja dosen agar lebih baik, kemudian melakukan pembenahan kecerdasan emosional dosen terhadap komitmen organisasi yang kemudian akan meningkatkan Kinerja Dosen pada Lima PTS di kota Pematangsiantar menjadi semakin baik.
 2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dosen berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi dosen pada Lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar sebesar 14,1%. Hal ini bermakna semakin tinggi Kecerdasan Emosional dosen maka semakin tinggi Komitmen Organisasi.
 3. Variabel Kecerdasan Emosional dosen berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Dosen pada Lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar sebesar 3,2%. Hal ini bermakna semakin tinggi Kecerdasan Emosional Dosen maka semakin tinggi kinerja dosen
 4. Variabel komitmen organisasi dosen berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Dosen pada Lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar sebesar 8,5%. Hal ini bermakna semakin tinggi Komitmen Organisasi Dosen maka semakin tinggi Kinerja Dosen.
- meningkatkan kinerja perlu melakukan dan mengikuti kegiatan-kegiatan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional, seperti: yoga, pengenalan kompetensi diri, serta meditasi. Sementara itu, bagi peningkatan komitmen organisasi memperbanyak peran dalam kegiatan yang ada di kampus sehingga loyalitas dan kecintaan terhadap kampus tumbuh dengan sendirinya tanpa harus ada beban dan pemaksaan dari dalam diri dan pihak luar, memiliki kebanggaan atas profesi sebagai dosen juga dapat meningkatkan komitmen.
2. Bagi Lima Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar, yakni: Universitas HKBP Nommensen, Universitas Simalungun, Universitas Efarina, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mars, dan Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Sultan Agung, agar kecerdasan dosen dapat ditingkatkan, danai dosen secara bergantian untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian dan pengembangan diri, lakukan kegiatan rutin di kampus dalam bentuk senam yoga dan kerohanian. Untuk peningkatan komitmen organisasi, penuhi hak-hak dosen seperti gaji, tunjangan jabatan, tunjangan kesejahteraan, beasiswa untuk pendidikan lanjut dan *reward* bagi dosen yang berprestasi dalam kegiatan Tridharma di kampus
 3. Bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah I, selenggarakan kegiatan atau workshop yang menunjang peningkatan kecerdasan emosional dosen, misalnya: *In House Training* (IHT) atau kegiatan *outbond*,

Saran

1. Bagi Dosen, agar dapat

pendidikan karakter. Bagi peningkatan komitmen organisasi dosen, lakukan kompetisi loyalitas dosen, berikan penghargaan kepada dosen yang bertahan untuk tidak pindah *home base* selama 15 tahun ke atas. masa kerja 30 tahun ke atas. Dan kegiatan lain yang menimbulkan kecintaan terhadap profesi sebagai dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- M. dkk Akhmaloka; Munir, Sukoco, *Strategi Peningkatan Kualitas Menuju Perguruan Tinggi Berkelas Dunia*, vol. 7, no. 2. 2023.
- E. Haloho, “Meningkatkan Kinerja Pendidikan Tinggi Melalui Kemitraan Universitas Swasta Di Kota Medan,” *Mutiara Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 2579–759X, 2019.
- A. Putra, D. Prihatini, and A. Priyono, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 19, no. 1, p. 15, 2020, doi: 10.19184/jeam.v19i1.16207.
- E. S. Pasaribu, B. Situmorang, Z. Zainuddin, and ..., “The Effect of Emotional Intelligence and Cognitive Ability on the Performance of Private Higher Education Lecturers,”, pp. 10610–10617, 2022, [Online]. Available: <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4873>.
- S. Tsauri, *MANAJEMEN KINERJA (Performance Management)*. 2014.
- R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen Organisasi*. 2018.
- F. Rohman, *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. 2023.
- A. Idrus, *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. 2022.
- A. Muttaqiyathun, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen,” *Ekon. - Bisnis*, vol. 02, no. 02, pp. 395–408, 2010
- Faitullah, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti),” *J. Manaj. dan Bis nis Sriwij.*, vol. 12, no. 4, pp. 275–300, 2014