

# PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA SAHID SURAKARTA

Evy Febri Artanti <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

Suprihatmi Sri Wardiningsih <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> ivyway.febria@gmail.com

## ABSTRACT

*This research is conducted to know the significance between; (1) the competence, (2) the communication, and (3) the emotional intelligence to the performance of lecturer at Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. The sample is taken by census. The technique of collecting the data is using questioner through validity and reliability test. The analysis technique uses double regression with classical assumption. The analysis results which could be reported are; from the validity test, the variable instruments are valid. The reliability test is reliable. From the classical assumption, multicollinearity test is no multicollinearity, heteroskedasticity test is no heteroskedasticity, autocorrelation test is no autocorrelation, and normality test is normal. The analysis result shows that: there is a significant effect of competence to the performance of Lecturer, there is a significant effect of communication to the performance of Lecturer, and there is a significant effect of emotional intelligence to the performance of Lecturer.*

**Keywords:** Competence, Communication, Emotional Intelligence, Performance of Lecturer

## PENDAHULUAN

Tantangan organisasi di masa depan baik organisasi publik maupun lembaga bisnis adalah mampu melakukan dinamika perubahan. Berbagai perubahan harus dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisasi ekonomi, dan perubahan sosial politik di belahan negara. Revolusi teknologi informasi dan komunikasi telah membawa jarak antar negara bukan lagi menjadi hambatan dalam berinteraksi. Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu berkompetisi yaitu dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki, beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan dan *sustainable*. Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner melalui pengukuran kinerja. (Sudarmanto, 2014: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja tenaga pendidikan khususnya dosen sebagai garda depan dalam memberikan layanan pendidikan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Kinerja dosen yang baik menjadi salah satu kunci untuk

meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan pendidikan yang di berikan terhadap masyarakat.

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan pendidikan adalah dosen yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik dan tinggi. Dalam pasal 3 ayat 1 Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005, dikemukakan bahwa Guru dan Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, dosen harus menjalankan fungsinya dengan baik. Keberhasilan belajar secara tidak langsung dipengaruhi oleh kinerja dosen. Apabila kinerja dosen tinggi maka akan semakin tinggi pula keberhasilan belajar, sebaliknya jika kinerja dosen buruk maka akan rendah pula keberhasilan belajar mahasiswa. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, Priansa (2016: 260). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen. 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. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pendapat tersebut di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kholik (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Basuki Sri (2012) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Nurudin (2016: 118) menyatakan “proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan. Adanya komunikasi, organisasi dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Pendapat tersebut di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Riyadi, Bambang Supto Utomo, dan Anwari Masatip (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. Hal tersebut menandakan bahwa komunikasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Benny Roesly (2012) bahwa komunikasi organisasi tidak meningkatkan kinerja guru.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kecerdasan emosional. Menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010: 3) menyatakan “Kecerdasan Emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan”. Sederetan bukti penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional karena seorang

dengan jabatan yang tinggi maka tanggung jawabnya pun semakin besar. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ninyoman Teristiyani Winaya (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Negeri Bali. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Naniek Yulaizah (2014) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Sumber daya manusia pariwisata yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas kerja, prestasi kerja, kreativitas yang tinggi yang akan menjadi modal dasar bagi keberhasilan pembangunan dunia pariwisata tanah air. Secara kuantitas, Pendidikan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun kian bertambah, baik yang berstatus negeri maupun swasta turut mendirikan fakultas/jurusan/prodi pariwisata dengan berbagai jenis program Pendidikan D1, D2, D3, sampai program S1, S2, dan S3. Pendidikan Tinggi Pariwisata saling menawarkan keunggulannya karena merupakan media untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pariwisata agar memiliki daya saing tinggi sesuai dengan bidang pendidikannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Menurut Armstrong, (Priansa, 2014: 253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Surya Dharma (2013:102) menyatakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkat perilaku yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal maupun dasar dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang/dosen untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/tugas profesi agar menghasilkan hasil kerja sesuai standar sesuai spesifikasi pekerjaannya suatu organisasi/perusahaan. Berdasar Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi). Dalam pasal 34 ayat 2 bahwa Dosen paling sedikit memiliki kompetensi pendidik yang dinyatakan dengan sertifikat. Adapun indikator kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

### **Komunikasi**

Menurut Nurudin (2016: 118) “proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan”. Muhammad (2009: 2) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Indikator komunikasi diukur melalui teori (Purwanto, 2011:19) yaitu dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan, di antaranya adalah persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan.

### **Kecerdasan Emosional**

Goleman (2015: 13) berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri dan kesiapan menghadapi ketidakpastian. Menurut Wibowo (2011: 2) prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua. Berdasar pengertian kecerdasan emosional tersebut, kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non kognitif yang dimiliki Dosen yang mempengaruhi kemampuan dosen

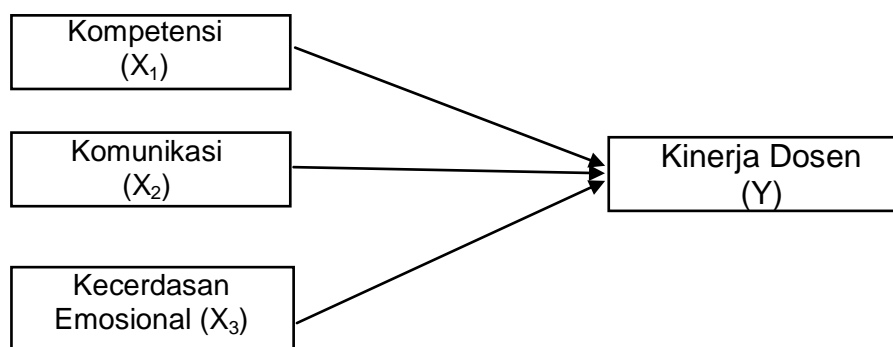
untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan kinerja dan tekanan lingkungan di lingkungan pekerjaannya. Indikator kecerdasan emosional diukur dengan teori Goleman (2015: 58), yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

### Kinerja

Menurut Andersen (Sudarmanto, 2014: 7) mengemukakan bahwa paradigma produktifitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual, keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik. Priansa (2014: 270), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi kegiatan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Sedarmayanti (2011: 260) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian tentang kinerja tersebut, jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh dosen/ pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dosen diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Robbins dari Mangkunegara (2011: 75) yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama dan tanggung jawab.

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kerangka pemikiran, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran**

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)  
Variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, komunikasi, dan kecerdasan emosional.
2. Variabel Dependen (Terikat)  
Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dosen.

### HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja dosen  
Menurut Armstrong, (Priansa, 2014: 253) menyatakan bahwa kompetensi

adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kholik (2016) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

## 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Dosen

Mulyasa (2013: 221) berpendapat komunikasi intern yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan serta memecahkan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama. Dari pengertian komunikasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa usaha penyampaian gagasan untuk menerima umpan balik yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam kinerjanya yaitu memecahkan pekerjaan di suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Heru Riyadi, Bambang Sapto Utomo, dan Anwari Masatip (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

## 3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen

Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14) menyatakan bahwa: "Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap".

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kecakapan emosional dan kompetensi non kognitif yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang baik diri sendiri, orang lain maupun relasi untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan sekitar/organisasi serta agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Kecerdasan emosional membantu keberhasilan suatu kinerja individu. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ninyoman Teristiyani Winaya (2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan fokus manajemen sumber daya manusia sekolah tinggi pariwisata. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan pendekatan kuantitatif di mana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan statistik.

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, yang beralamat di Jalan Adi Sucipto No. 154, Surakarta. Pemilihan lokasi tersebut dengan alasan karena diperolehnya izin penelitian dan pada lokasi tersebut terdapat cukup data yang penulis butuhkan dalam penelitian ini.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta yaitu sebanyak 42 orang. Jumlah sampel yang ditetapkan yaitu 42 dosen, sehingga merupakan penelitian sensus.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji validitas

Hasil pengujian seluruh item pertanyaan variabel kompetensi yaitu X1-1 hingga X-25 valid karena dari hasil pengujian *Person Correlation* masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05. Dari hasil pengujian, pertanyaan variabel komunikasi yaitu X2-1 hingga X2-10 valid karena dari hasil pengujian *Person Correlation* masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05. Pada seluruh item pertanyaan variabel kecerdasan emosional yaitu X3-1 hingga X3-10 valid karena dari hasil pengujian *Person Correlation* masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05. Seluruh item pertanyaan variabel kinerja dosen yaitu Y-1 hingga Y-10 valid karena dari hasil pengujian *Person Correlation* masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja dosen menunjukkan nilai yang reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0, 60.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik atau tidak meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	nilai tolerance 0,607; 0,883; 0,594 > 0,10 dan nilai VIF 1,648;1,132; 1,684 < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	<i>p value</i> 0,435 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>p value</i> 0,244; 0,545; 0,091 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>p value</i> 0, 388 > 0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan kompetensi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ) terhadap kinerja dosen ( $Y$ ). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,589	6,571		-0,394	0,696
X1	0,171	0,062	0,363	2,744	0,009
X2	0,279	0,115	0,267	2,435	0,020
X3	0,354	0,136	0,348	2,603	0,013
F	18,735				
Sig. F	0,000				
R square	0,565				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -2,589 + 0,171 X_1 + 0,279 X_2 + 0,354 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- a : Nilai konstanta sebesar -2,589. Artinya jika variabel kinerja dosen (Y) tidak dipengaruhi ketiga variabel bebasnya (kompetensi, komunikasi, kecerdasan emosional) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja dosen akan turun.
- b<sub>1</sub> : 0,171 artinya pengaruh variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja dosen (Y) positif, artinya apabila kompetensi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, dengan asumsi variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) dan kecerdasan emosional (X<sub>3</sub>) dianggap tetap.
- b<sub>2</sub> : 0,279 artinya pengaruh variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja dosen (Y) positif, artinya apabila komunikasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, dengan asumsi variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan kecerdasan emosional (X<sub>3</sub>) dianggap tetap.
- b<sub>3</sub> : 0,354 artinya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja dosen (Y) positif, artinya apabila kecerdasan emosional meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja dosen (Y) Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, dengan asumsi variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) dianggap tetap.

### Uji t

1. Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompetensi adalah  $0,009 < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Dosen  
Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel komunikasi adalah  $0,020 < 0,05$ . Hal ini ditunjukkan pula  $t_{hitung} = 2,435$ , maka hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima sehingga keputusannya adalah menolak Ho dan Menerima Ha. Hal ini berarti variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

### 3. Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Kinerja Dosen

Dari perhitungan didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kecerdasan emosional adalah  $0,013 < 0,05$ . Hal ini ditunjukkan pula  $t_{hitung} = 2,603$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

### Uji F

Hasil perhitungan Uji F didapatkan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,01$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini ditunjukkan pula  $F_{hitung}=18,735$ . Dengan demikian model yang digunakan untuk mengetahui kompetensi, komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen sudah tepat.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi ( $R$  adalah  $0,565$ ), hal ini berarti bahwa persentase sumbangan variabel independen (kompetensi, komunikasi, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja dosen) sebesar  $56,5\%$ ., sedangkan sisanya sebesar  $43,5\%$  dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji t kompetensi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar  $2,744$  dengan nilai probabilitas  $0,009 < 0,05$  yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

### b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji t komunikasi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $2,435$  dengan nilai probabilitas  $0,020 < 0,05$  yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

### c. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji t kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta diketahui  $t_{hitung}$  sebesar  $2,603$  dengan nilai probabilitas  $0,013 < 0,05$  yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholik. 2016. Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor. *Tesis*. Institut Agama Islam: Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.



- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Benny Roesly. 2012. The Effect of Organizational Communication, Organizational Commitment and Organizational Climate on the Teacher's Performance in the School of Maitreyawira Batam. *Thesis*, Yogyakarta: Graduate School, Yogyakarta State University.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goleman, Daniel, (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Heru Riyadi, Bambang Sapto Utomo, dan Anwari Masatip. (2017). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat ". *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No. 2, 86.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Naniek Yulaizah. 2014. Peran Budaya Organisasi Memotivasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*. Vol. Hal 3-18.
- Ninyoman Teristiyani Winaya. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen (Studi di Politeknik Negeri Bali). *Tesis*. Udayana Bali. 2015. Tidak Diterbitkan.
- Nurita, Meta. 2012. *Hubungan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Nurudin. 2016. *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rahayu, Basuki. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tutor Program paket Pendidikan Luar Sekolah dengan kepuasan kerja sebagai variabel permoderasian di Kabupaten Karanganyar". *Jurnal STIE AUB Surakarta*. Vol. 1, 2, 178-188.
- Saptoto, R. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Jurnal Psikologi*. Vol. 37. No.1 (13-22).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Suddin, Alwi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja* Jakarta: Raja Grafindo Persada.