

## **Model Peningkatan Kinerja Dosen melalui Kecerdasan dan Kepuasan Kerja pada Universitas Swasta di Kota Makassar**

**Muhammad Gafur<sup>1</sup>, Nurbayani<sup>2</sup>, Herawati Dahlan<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Universitas Fajar*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap terhadap kinerja dosen, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Makassar. Variabel penelitian yang diuji yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kepuasan kerja serta kinerja dosen. Metode analisis data yang akan digunakan yakni Analisis Structural Equation Modeling dengan Model Partial Least Square (SEM PLS). Populasi Penelitian ini adalah semua dosen Universitas Swasta di Kota Makassar, Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Sampel penelitian sebanyak 209 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifiakn terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hasil Penelitian ini dapat berimplikasi pada pemerintah, pimpinan yayasan, pimpinan perguruan tinggi, serta dosen khususnya pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen

Kata Kunci : *Kecerdasan; Kepuasan; Kerja; Kinerja; Dosen.*

Copyright (c) 2022 Muhammad Gafur

---

✉Corresponding author :

Email Address : [muhammadgafur@gmail.com](mailto:muhammadgafur@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Setiap universitas, dituntut memiliki dosen yang memiliki kinerja yang berkualitas dalam rangka peningkatan kualitas akademik, namun tentunya kinerja tersebut dapat ditingkatkan dibarengi dengan kepuasan kerja yang maksimal bagi dosen. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh, hal ini Senada dengan Robbins dan Judge memberikan definisi bahwa kepuasan kerja

sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Wibowo, 2014).

Dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi, dosen membutuhkan kecerdasan baik intelektual, emosional maupun spiritual berdampak pada kinerja dosen yang optimal. Kecerdasan intelektual yang tinggi seorang dosen diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pendidik dan proses *transfer knowledge* atau pemberian ilmu pengetahuan lebih mudah kepada mahasiswa. Kecerdasan emosional yakni bagaimana kemampuan seorang dosen dalam mengelola emosionalnya secara efektif baik untuk diri sendiri maupun bagaimana mempengaruhi korelasi dengan orang lain secara positif. Kedua kecerdasan ini dibutuhkan untuk membangun kinerja seorang dosen. Namun dalam menjalankan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dibutuhkan landasan kecerdasan spiritual.

Makassar sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan memiliki Universitas Swasta yang begitu banyak, melihat perkembangan yang mengarah pengembangan perguruan tinggi yang bermutu, maka hal yang sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai dosen yang profesional dan bermutu. Dosen diharuskan memiliki tingkat pendidikan yang bergelar Magister berdasarkan bidang ilmu dan kompetensi dalam rangka melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

Kajian empiris terdahulu di lapangan pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar, terjadi permasalahan umum kinerja dosen yakni dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, baik dalam hal proses pendidikan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, kemampuan dosen yang masih terbatas dalam menyediakan bahan kuliah, yang tentunya dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen. Untuk bidang penelitian selain kemampuan dosen dalam melaksanakan penelitian baik yang sifatnya mandiri maupun secara kelompok yang masih rendah sehingga akhirnya berdampak jumlah publikasi yang dihasilkan baik yang tidak terakreditasi maupun terakreditasi nasional baik dalam bentuk jurnal maupun prosiding. Begitupula dalam hal pengabdian pada masyarakat masih tergolong rendah, hal ini disebabkan terbentur faktor sumber dana yang terbatas sehingga motivasi dosen untuk melakukan pengabdian pada masyarakat tergolong rendah. Sebagai salah satu contoh, jumlah data penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen Universitas Fajar dalam empat tahun terakhir yang lolos hibah Ristek Dikti dapat dilihat pada tabel berikut ini

Pengabdian Masyarakat Hibah Ristek Dikti

Tahun	Penelitian (Jumlah Judul)	Pengabdian Masyarakat (Jumlah Judul)
2017	9	6
2018	12	11
2019	17	12
2020	23	13

Sumber: LPPM Universitas Fajar, 2020

Melihat data pada table di atas serta tinjauan empiris terkait hubungan kecerdasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga hal inilah yang mendasari perlunya dilakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah berikut ini:

1. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen?

2. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja dosen?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecerdasan Intelektual

*Intelligence Quotient* (IQ) merupakan kecerdasan manusia yang pertama kali diperkenalkan oleh Alferd Binet pada abad ke 20, dan seorang ahli psikologi dari Perancis. Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orang tua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja (Amran, 2009). Senada yang dikemukakan Widodo (2012) kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini mencerminkan bagaimana seseorang menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta yang dapat diterima.

### Kecerdasan Emosional

Goleman (2009) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan emosi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seorang dosen dalam mengenali perasaan baik untuk diri sendiri maupun orang lain, serta bagaimana kemampuan memotivasi dirinya sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dengan hubungannya dengan orang lain. Dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mengalami suasana hati yang positif atau kesejahteraan di lingkungan kampus tempat kerja dan akan mencapai tingkat yang tinggi dalam kepuasan kerja. Adapun Indikator Kecerdasan emosional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Kesadaran diri; 2) Pengaturan diri; 3) Motivasi; 4) Empati, 5) Keterampilan social (Goleman, 2009)

### Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Dalam penelitian ini variabel kecerdasan spiritual yang digunakan beberapa aspek indikator sebagai berikut: 1) Integritas Diri, 2) Komitmen pada kehidupan, 3) Komitmen pada kehidupan, 4) Keengganan pada kerugian yang tidak perlu, 5) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.

## Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki menjelaskan kepuasan kerja sebagai respon emosional atau afektif terhadap aspek kegiatan pekerjaan seseorang yang di kutip dalam Wibowo (2014). Hal ini menggambarkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja tidak bersifat tunggal artinya bahwa seorang mendapatkan kepuasan itu relative biasa saja satu seseorang puas namun belum tentu puas di aspek lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah menjelaskan bagaimana sikap umum seseorang atau individu terhadap kegiatannya, seseorang yang memiliki kepuasan yang tinggi juga menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan demikian sebaliknya.

Dalam penelitian ini indikator variabel kepuasan kerja digunakan, yakni mengalaborasi beberapa aspek indikator sebagai berikut, meliputi: (1) gaji atau upah, (2) lingkungan kerja atau kenyamanan terhadap pekerjaan, (3) kebanggaan terhadap lembaga, (4) reward terhadap hasil kerja, (5) makna tugas, (6) Pengembangan karir, (7) tanggung jawab dalam kerja, (8) umpan balik.

## Kinerja Dosen

Mangkunegara (2014), menyatakan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Senada dengan Mathias dan Jackson (2010) kinerja didasarkan pada apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Dengan demikian, kinerja yang dimaksud dalam konteks penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan yang berlaku serta moral dan etika sebagai seorang tenaga pendidik.

Merujuk pada surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8 / 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi:

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran,
- b. Melaksanakan penelitian dan publikasi karya ilmiah,
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* yakni PLS (Partial Least Square) dalam menganalisis kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh terhadap hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja Jenis data berupa data primer terkait kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja dosen di Universitas Swasta di kota Makassar. Teknik analisis data berupa statistik deskriptif, variabel independent terdiri dari: kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja dosen (Y2) .

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kota Makassar khusus pada Universitas Swasta di Kota Makassar. Sampel yang terpilih sebanyak 209 responden yang telah mengisi dan mengembalikan kuesioner.

### Hasil Analisis Data dengan Pendekatan PLS

Tahapan analisis PLS SEM menggunakan pengukuran outer model untuk uji validitas tahapan diantaranya 1) Convergent Validity, 2) Discriminant Validity dan uji realibilitas yaitu Composite Realibility. Menurut (Jogiyanto, H.M. dan Abdillah, 2009) Pengukuran dapat dikategorikan mempunyai validitas konvergen apabila nilai loading factor  $> 0,7$  dan nilai AVE  $0,5$  dan validitas diskriminan ditentukan dengan mengamati nilai cross loading dari setiap variabel dan dikategorikan validitas diskriminan apabila memiliki nilai cross loading mencapai  $0,7$ . Validitas Konvergen, Validitas konvergen adalah korelasi antara skor indikator dengan skor konstruknya. Analisis Model PLS SEM memiliki convergent validity dapat dinyatakan valid apabila nilai loading factor  $> 0,7$  dan nilai AVE  $0,5$ . Namun, disisi lain ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari  $0,70$  dengan kontruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading*  $0,5$  sampai  $0,60$  dianggap cukup (Chin, 1997 dalam Hartono dan Abdillah, 2014:61). Hasil korelasi antara indicator dengan konstruknya menunjukkan nilai outer loading  $> 0,6$ , yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian *Convergent Validity* sebelum dan setelah Eliminasi

Variabel	Indikator	Model Awal	Modifikasi ( $\geq 0,6$ )	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	X1.1	0.653	0.667	Diterima
	X1.2	0.965	0.994	Diterima
	X1.3	0.675	0.702	Diterima
	X1.4	0.651	0.672	Diterima
	X1.5	0.595	0.624	Diterima
	X1.6	0.800	0.819	Diterima
	X1.7	0.395		
	X1.8	0.544	0.644	Diterima
	X1.9	0.549	0.649	Diterima
Kecerdasan Emosional	X2.1	0.459		
	X2.2	0.427		
	X2.3	0.565	0.649	Diterima
	X2.4	0.441		
	X2.5	0.613	0.699	Diterima
	X2.6	0.820	0.794	Diterima
	X2.7	0.603	0.606	Diterima
	X2.8	0.569	0.654	Diterima
	X2.9	0.424		
	X2.10	0.614	0.658	Diterima
	X2.11	0.982	0.957	Diterima
	X2.12	0.952	0.909	Diterima
	X2.13	0.799	0.777	Diterima
	X2.14	0.646	0.692	Diterima
Kecerdasan Spiritual	X3.1	0.476	0.770	Diterima
	X3.2	0.417		
	X3.3	0.803	0.803	Diterima
	X3.4	0.790	0.790	Diterima

	X3.5	0.282		
	X3.6	0.059		
	X3.7	0.271		
	X3.8	0.725	0.725	Diterima
	X3.9	0.545	0.645	Diterima
	X3.10	0.858	0.829	Diterima
	X3.11	0.748	0.714	Diterima
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.711	0.711	Diterima
	Y1.2	0.667	0.664	Diterima
	Y1.3	0.702	0.694	Diterima
	Y1.4	0.662	0.669	Diterima
	Y1.5	0.471	0.602	Diterima
	Y1.6	0.717	0.757	Diterima
	Y1.7	0.518	0.618	Diterima
	Y1.8	0.627	0.602	Diterima
	Y1.9	0.523	0.675	Diterima
	Y1.10	0.573	0.727	Diterima
	Y1.11	0.758	0.725	Diterima
	Y1.12	0.864	0.835	Diterima
	Y1.13	0.634	0.628	Diterima
	Y1.14	0.225	0.879	Diterima
	Y1.15	0.917	0.619	Diterima
	Y1.16	0.645	0.617	Diterima
	Y1.17	0.731	0.696	Diterima
	Y1.18	0.838	0.806	Diterima
	Y1.19	0.765	0.704	Diterima
	Y1.20	0.008	0.793	Diterima
Y1.21	0.808	0.687	Diterima	
Y1.22	0.608	0.640	Diterima	
Y1.23	0.524	0.687	Diterima	
Y1.24	0.379	0.620	Diterima	
Y1.25	0.559	0.640	Diterima	
Y1.26	0.677	0.668	Diterima	
Y1.27	0.527	0.637	Diterima	
Y1.28	0.284			
Y1.29	0.450			
Y1.30	0.265			
Y1.31	0.568	0.608	Diterima	
Y1.32	0.802	0.803	Diterima	
Kinerja Dosen	Y2.1	0.718	0.686	Diterima
	Y2.2	0.632	0.683	Diterima
	Y2.3	0.739	0.700	Diterima
	Y2.4	0.882	0.821	Diterima
	Y2.5	0.480	0.574	Diterima
	Y2.6	0.480	0.631	Diterima
	Y2.7	0.614	0.641	Diterima
	Y2.8	0.545	0.654	Diterima

Y2.9	0.662	0.665	Diterima
Y2.10	0.403		
Y2.11	0.583	0.620	Diterima
Y2.12	0.649	0.764	Diterima
Y2.13	0.814	0.814	Diterima
Y2.14	0.551	0.636	Diterima
Y2.15	0.700	0.701	Diterima
Y2.16	0.591	0.527	Diterima
Y2.17	0.590	0.714	Diterima
Y2.18	0.761	0.614	Diterima
Y2.19	0.675	0.684	Diterima
Y2.20	0.582	0.694	Diterima
Y2.21	0.208		
Y2.22	0.628	0.604	Diterima
Y2.23	0.567	0.676	Diterima
Y2.24	0.342		
Y2.25	0.402		
Y2.26	0.487		
Y2.27	0.412		
Y2.28	0.394		
Y2.29	0.432		
Y2.30	0.521	0.631	Diterima

**Sumber:** Hasil Pengolahan dengan SEM PLS, In R 2021

Dengan menggunakan pengolahan SEM PLS in R dapat ditunjukkan pada tabel 1. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *konvergen validity* karena beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.6, diantaranya X1.7, X2.2, X2.4, X2.9, X3.2, X3.5, X3.5, X3.7, Y1.28, Y1.29, Y1.30, Y2.10, Y2.21, Y2.24-29 sehingga modifikasi model dilaksanakan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.60. pada model modifikasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa *loading factor* memiliki nilai di atas 0.60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

*Discriminant Validity*

Model pengukuran reflektif indikator *discriminant validity* dapat diukur berdasarkan nilai AVE (Average Variance Extracted) *Discriminant validity* digunakan untuk mengukur korelasi konstruk yaitu, dalam mengidentifikasi indikator tertinggi dalam suatu variabel. pengujian validitas konvergen dapat diamati dari nilai AVE (Average Variance Extracted). variabel dalam penelitian ini memiliki AVE > 0,5. Nilai AVE dalam model yang dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE (>0,5)
Kecerdasan Intelektual	0.575
Kecerdasan Emosional	0.502
Kecerdasan Spiritual	0.504
Kepuasan Kerja	0.560
Kinerja Dosen	0.570

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SEM PLS, In R 2021

Dari data yang tersaji pada table 1 dan 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *outer loading* dan EVA, data penelitian ini telah memenuhi persyaratan pengujian validitas konvergen.

#### *Composite Reliability*

Dalam PLS, *Composite Reliability* merupakan uji reliabilitas yang menggambarkan akurasi serta tingkat konsistensi dari ketetapan suatu alat ukur didalam pengukuran. Jika nilai *composite reliability* masing-masing variabel  $>0,7$  maka *Composite Reliability*-nya baik, hasil uji *composite reliability* dapat diamati pada table 3 berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i> ( $>0,7$ )
Kecerdasan Intelektual	0.891
Kecerdasan Emosional	0.909
Kecerdasan Spiritual	0.864
Kepuasan Kerja	0.948
Kinerja Dosen	0.916

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SEM PLS, In R 2021

#### **Model Partial Least Square (PLS)**

PLS merupakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memiliki metode pendekatan alternatif dari basis kovarian ke basis varian. Dalam penelitian ini menggunakan software *SmartPLS3* dalam menguji model struktural dalam PLS. Tahap pertama yang perlu dilakukan dalam Permodelan PLS yakni membuat spesifikasi model dengan membuat rancangan *inner* model atau *outer* model. Inner model sebagai struktur penghubung antara variabel laten pada substantive teori yaitu, variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), variabel X dalam penelitian ini diantaranya Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), sedangkan, variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Dosen (Y2). Selanjutnya proses eliminasi dilakukan untuk membuang atau mengeliminasi yang nilainya dibawah standar nilai dengan teknik *bootstrap*, dapat diamati pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.** Nilai Loading Faktor Setelah Eliminasi dan Hasil Bootstrap Indikator Variabel dan Indikator Laten

Variabel	Indikator	Setelah Modifikasi	Hasil Bootsrap
Kecerdasan Intelektual	X1.1	0.653	0.667
	X1.2	0.965	0.994
	X1.3	0.675	0.702
	X1.4	0.651	0.672
	X1.5	0.595	0.624
	X1.6	0.800	0.819
	X1.7	0.395	
	X1.8	0.544	0.644
	X1.9	0.549	0.649

Kecerdasan Emosional	X2.1	0.459	
	X2.2	0.427	
	X2.3	0.565	0.549
	X2.4	0.441	
	X2.5	0.613	0.699
	X2.6	0.820	0.794
	X2.7	0.603	0.606
	X2.8	0.569	0.654
	X2.9	0.424	
	X2.10	0.614	0.658
	X2.11	0.982	0.957
	X2.12	0.952	0.909
	X2.13	0.799	0.777
	X2.14	0.646	0.692
Kecerdasan Spiritual	X3.1	0.476	0.770
	X3.2	0.417	
	X3.3	0.803	0.803
	X3.4	0.790	0.790
	X3.5	0.282	
	X3.6	0.059	
	X3.7	0.271	
	X3.8	0.725	0.725
	X3.9	0.545	0.645
	X3.10	0.858	0.829
	X3.11	0.748	0.714
Kepuasan Kerja	Y1.1	0.711	0.711
	Y1.2	0.667	0.664
	Y1.3	0.702	0.694
	Y1.4	0.662	0.669
	Y1.5	0.471	0.602
	Y1.6	0.717	0.757
	Y1.7	0.518	0.618
	Y1.8	0.627	0.602
	Y1.9	0.523	0.675
	Y1.10	0.573	0.727
	Y1.11	0.758	0.725
	Y1.12	0.864	0.835
	Y1.13	0.634	0.628
	Y1.14	0.225	0.879
Y1.15	0.917	0.619	
Y1.16	0.645	0.617	
Y1.17	0.731	0.696	
Y1.18	0.838	0.806	
Y1.19	0.765	0.704	
Y1.20	0.008	0.793	
Y1.21	0.808	0.587	

	Y1.22	0.608	0.540
	Y1.23	0.524	0.587
	Y1.24	0.379	0.520
	Y1.25	0.559	0.540
	Y1.26	0.677	0.668
	Y1.27	0.527	0.537
	Y1.28	0.284	
	Y1.29	0.450	
	Y1.30	0.265	
	Y1.31	0.568	0.608
	Y1.32	0.802	0.803
Kinerja Dosen	Y2.1	0.718	0.686
	Y2.2	0.632	0.583
	Y2.3	0.739	0.700
	Y2.4	0.882	0.821
	Y2.5	0.480	0.574
	Y2.6	0.480	0.631
	Y2.7	0.614	0.541
	Y2.8	0.545	0.554
	Y2.9	0.662	0.665
	Y2.10	0.403	
	Y2.11	0.583	0.620
	Y2.12	0.649	0.764
	Y2.13	0.814	0.814
	Y2.14	0.551	0.636
	Y2.15	0.700	0.701
	Y2.16	0.591	0.527
	Y2.17	0.590	0.714
	Y2.18	0.761	0.614
	Y2.19	0.675	0.584
	Y2.20	0.582	0.594
	Y2.21	0.208	
	Y2.22	0.628	0.604
	Y2.23	0.567	0.576
	Y2.24	0.342	
	Y2.25	0.402	
	Y2.26	0.487	
	Y2.27	0.412	
	Y2.28	0.394	
	Y2.29	0.432	
	Y2.30	0.521	0.531

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SEM PLS, In R 2021

Setelah mengamati hasil analisis permodelan PLS pada tabel 4. di atas variabel kecerdasan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen (Y2). Kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini terlihat bahwa semua indikator yang digunakan telah

memenuhi kriteria dari *rule of thumb* dan kriteria *convergent validity* yang memiliki angka faktor loading >0,5.

### Evaluasi *Goodness of Fit* Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *Goodness of Fit* pada tahapan *inner* model, untuk mengukur model struktural yang dilakukan sebagai pengukuran dengan menggunakan *R-Square* variabel laten dependen, yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai dari observasi yang telah dihasilkan dari model.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y untuk melihat nilai *t-values* pada setiap *path*. Nilai *t*-hitung didapat dari hasil setelah *bootstrapping* dengan menggunakan software PLS In R, untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian maka digunakan pengujian *bootstrap*. Untuk tingkat keyakinan sebesar 95% maka koefisien inner weight dari model struktural dinyatakan signifikan jika *t*-hitung > *t*-tabel sebesar 1,96 atau 2,000. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Inner Weight	t-hitung	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	Kepuasan Kerja	0,092	1,566	Responden tidak setuju kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Universitas Swasta di kota Makassar
Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	0,082	7,039	Responden setuju Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Universitas Swasta di Kota Makassar
Kecerdasan Spiritual	Kepuasan Kerja	0,056	3,095	Responden setuju kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Universitas Swasta di kota Makassar
Kecerdasan Intelektual	Kinerja Dosen	0,110	1,668	Responden tidak setuju kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap Kinerja dosen pada Universitas Swasta di kota Makassar
Kecerdasan Emosional	Kinerja Dosen	0,093	4,111	Responen setuju kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di kota Makassar
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Dosen	0,057	1,997	Responden setuju kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di kota Makassar

Kepuasan Kerja	Kinerja Dosen	0,079	5,236	Responden setuju kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Swasta di kota Makassar
----------------	---------------	-------	-------	---

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SEM PLS, In R 2021

## PEMBAHASAN

Kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual serta kepuasan kerja dan kinerja dosen merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi (perguruan tinggi) karena banyak penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan dan kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dari analisis data sebelumnya dengan menggunakan analisis jalur SEM PLS In R dapat identifikasi beberapa faktor sumber daya manusia antara lain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap, kepuasan kerja dosen dan kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Makassar. Hasil tersebut didukung pula dengan hasil jawaban responden terhadap, kecerdasan dosen dan kepuasan kerja dosen serta kinerja dosen pada Universitas Swasta di Kota Makassar. Hasil riset tersebut dipaparkan pada sub bab berikut ini:

### **Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja pada Universitas Swasta di Kota Makassar**

Kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang dosen yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan intelektual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dosen Universitas swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan intelektual yang diukur melalui kecerdasan verbal, kecerdasan logika dan kecerdasan numerik menimbulkan kepuasan kerja dosen dalam bekerja. Berdasarkan nilai perhitungan jalur terlihat tidak ada pengaruh secara langsung yang diberikan faktor kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di kota Makassar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kecerdasan intelektual dosen atas suatu pekerjaan belum tentu kepuasan kerja tercapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan intelektual dosen maka rasa puas terhadap hasil tidak mudah dirasakan karena adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kecerdasan verbal, kecerdasan logika dan kecerdasan numerik dosen akan menunjang bagaimana dosen tersebut dapat menikmati hasil kerja yang dilakukan dengan segala ciri khas yang dipunyai. Setiap pegawai memiliki kemampuan baik fisik dan kognitif serta sikap dan minat yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diterimanya akan menimbulkan kepuasan yang berbeda-beda pula (Robbil, 2017).

Widodo (2012) menyatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini mencerminkan bagaimana seseorang menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta yang dapat diterima. Subyantoro (2009), menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Kecerdasan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh dosen akan memudahkan dalam mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan kecerdasan intelektual yang dimiliki akan menunjang segala kegiatan serta pekerjaan tanpa

terbebani perasaan yang sulit untuk dilaksanakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robbil (2017) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember.

Hasil ini berbeda dengan teori Robbin dan Judge (2008:57) dimana kecerdasan intelektual dapat diukur dengan kemampuan yang terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik, kecerdasan, usia, jenis kelamin, ras dan pengalaman. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian Serebriakoff dan Langer (1999:141) dalam Laely (2010:7) menjelaskan kecerdasan intelektual berhubungan dengan keterampilan penggunaan anggota badan yang terkoordinasi, minat seseorang, seperti: mempunyai lingkup minat yang luas, pengamatan yang tajam, mampu mengingat dengan cepat, berimajinasi, mempunyai berbagai hobi, dan keterampilan mekanis.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Swasta di Kota Makassar**

Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang dosen juga dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan emosional secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dosen Universitas Swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan emosional yang diukur melalui *Self Awareness, Self Management, Motivation Empathy, serta Relationship* dapat memicu kepuasan kerja dosen dalam bekerja. Berdasarkan nilai perhitungan jalur terlihat terdapat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di kota Makassar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dosen terhadap kecerdasan emosional dosen atas suatu pekerjaan dapat mengakibatkan kepuasan kerja tercapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional dosen maka rasa puas terhadap hasil kerja tidak mudah dirasakan karena merasakan adanya beban dalam menjalankan setiap tugas dan kegiatannya. *Self Awareness, Self Management, Motivation Empathy, serta Relationship* akan menunjang bagaimana dosen tersebut dapat menikmati hasil kerja yang dilakukan dengan segala ciri khas yang dimilikinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sibasopait (2018) dalam hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung pula oleh Goleman (2009) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan emosi kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seorang dosen dalam mengenali perasaan baik untuk diri sendiri maupun orang lain, serta bagaimana kemampuan memotivasi dirinya sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dengan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional diperlukan dalam mengelola emosi individu cenderung memiliki energi yang positif berupa gairah, semangat, ketekunan, serta memiliki motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya, demikian pula dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mengalami suasana hati yang positif atau kesejahteraan di lingkungan kampus tempat kerja dan akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Swasta di Kota Makassar**

Kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang dosen tentunya dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen tersebut. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan

spiritual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang indikator kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dosen Universitas Swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan spiritual yang diukur melalui integritas diri, komitmen pada kehidupan, keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, indikator kecerdasan spiritual tersebut dapat memicu kepuasan kerja dosen dalam bekerja sebagaimana Vendy (2010) menyatakan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang merefleksikan antara unsur jasmani dan rohani. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terdapat pengaruh yang ditimbulkan variabel Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja secara langsung. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi atau baik kecerdasan spiritual seorang dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Hal itu dikarenakan kepuasan kerja banyak faktor yang memengaruhinya terutama faktor dari intansi sendiri misalnya gaji, tunjangan, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti kecerdasan spiritual sangat diperlukan sebagai upaya dan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Golleman (2001) dan penelitian) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual seorang dosen maka akan meningkatkan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Sibasopait (2018), yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember. Serta Zohar dan Marshall (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Swasta Di Kota Makassar**

Kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang dosen yang dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan intelektual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan dosen Universitas swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan intelektual yang diukur melalui kecerdasan verbal, kecerdasan logika dan kecerdasan numerik menimbulkan kepuasan kerja dosen dalam bekerja. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terlihat tidak terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kecerdasan intelektual dosen atas suatu pekerjaan belum tentu kepuasan kerja tercapai, sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan intelektual dosen maka rasa puas terhadap hasil pekerjaan tidak mudah dirasakan karena adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut. Kecerdasan verbal, kecerdasan logika dan kecerdasan numerik dosen akan menunjang bagaimana dosen tersebut dapat menikmati hasil kerja yang dilakukan dengan segala ciri khas yang dipunyai. Setiap pegawai memiliki kemampuan baik fisik dan kognitif serta sikap dan minat yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diterimanya akan menimbulkan kepuasan yang berbeda-beda pula (Robbil, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbil (2017) yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Jember

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja Pada Universitas Swasta Di Kota Makassar**

Kecerdasan emosional yang dimiliki seorang dosen juga dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen itu sendiri. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan emosional secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Demikian pula, persepsi dosen terhadap indikator kinerja dosen secara keseluruhan sebagian besar responden setuju atas faktor atau indikator kinerja dosen yakni kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan publikasi, serta melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini menunjukkan dosen Universitas Swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan emosional yang diukur melalui *Self Awareness, Self Management, Motivation Empathy, serta Relationship* dapat memicu kepuasan kerja dosen dalam bekerja demikian pula dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terlihat terdapat pengaruh faktor kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di kota Makassar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dosen terhadap kecerdasan emosional dosen atas suatu pekerjaan dapat mengakibatkan kepuasan kerja tercapai dan dapat lebih meningkatkan kinerja dosen itu sendiri. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional dosen maka rasa puas terhadap hasil kerja tidak mudah dirasakan karena selalu merasakan adanya beban dalam menjalankan setiap tugas dan kegiatannya. *Self Awareness, Self Management, Motivation, Empathy, serta Relationship* akan menunjang peningkatan kinerja dosen tentunya dalam hal kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan publikasi serta kegiatan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini konsisiten dengan Mangkunegara (2014), kinerja pegawai (hasil kerja) merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Senada dengan Mathias dan Jackson (2010) kinerja didasarkan pada apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Dengan demikian, kinerja yang dimaksud dalam konteks penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan yang berlaku serta moral dan etika sebagai seorang tenaga pendidik serta konsisten dengan hasil penelitian Sibasopait (2018) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

## **Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Swasta di Kota Makassar**

Kecerdasan spiritual yang dimiliki seorang dosen tentunya dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja dosen tersebut. Persepsi dosen terhadap indikator kecerdasan spiritual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang indikator kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Demikian pula, persepsi dosen terhadap indikator kinerja dosen secara keseluruhan sebagian besar responden setuju atas faktor atau indikator kinerja dosen yakni kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan publikasi, serta melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini menunjukkan dosen Universitas Swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan spiritual yang diukur melalui integritas diri, komitmen pada kehidupan, keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Demikian pula, persepsi dosen terhadap indikator kinerja dosen secara keseluruhan sebagian besar responden setuju atas faktor atau indikator kinerja dosen yakni kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan publikasi, serta melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini menunjukkan dosen Universitas Swasta yang ada di Makassar mempunyai kecerdasan emosional yang diukur melalui integritas diri, komitmen pada kehidupan, keenganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan faktor tersebut dapat memicu kepuasan kerja dosen dalam bekerja yang juga dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terlihat terdapat pengaruh faktor kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di kota Makassar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi dosen terhadap kecerdasan spiritual dosen atas suatu pekerjaan dapat mengakibatkan kepuasan kerja tercapai dan dapat lebih meningkatkan kinerja dosen itu sendiri, sehingga dalam menjalankan kegiatan tridarma perguruan tinggi yang merupakan kewajiban bagi setiap dosen akan mudah dilaksanakan tanpa adanya rasa beban atau keterpaksaan. Namun, sebaliknya semakin rendah kecerdasan spiritual dosen maka rasa puas terhadap hasil kerja tidak mudah dirasakan karena selalu merasakan adanya beban dalam menjalankan setiap tugas dan kegiatannya. Sehingga dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi akan terasa berat dan terbebani dan mengakibatkan tridarma perguruan tinggi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbil (2017) yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada KPP Pratama Jember.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Swasta Di Kota Makassar**

Kepuasan kerja yang dimiliki seorang dosen akan menunjang peningkatan kinerja dosen tersebut. Persepsi dosen terhadap indikator kepuasan kerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kepuasan kerja dan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan dosen Universitas swasta yang ada di Makassar mempunyai kepuasan kerja yang diukur gaji, kebanggaan terhadap pekerjaan, kebanggaan terhadap lembaga, reward terhadap hasil kerja, makna tugas, pengembangan karier, tanggung jawab dalam bekerja, serta umpan balik dapat memicu kinerja dosen. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur terlihat terdapat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kepuasan kerja dosen dalam lembaganya masing-masing akan meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi karena rasa puas terhadap hasil yang diperoleh, merasakan tidak adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dosen maka rasa puas terhadap hasil tidak dirasakan sehingga merasa adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja dosenpun akan menurun atau kegiatan tridarma perguruan tinggi akan rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sibasopait (2018) yang temuan penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan di kantor pusat Universitas Jember.

## ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini tentunya tidak dapat terlaksana atau diselesaikan dengan tepat waktu tanpa adanya dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak, utamanya pihak yang telah menghibahkan dana penelitian, untuk itu izinkan peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat (DRPM) yang telah mempercayakan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

## Referensi :

- Amram, Joseph Yosi. 2009. "The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership". *Dissertation of Psychology of Institute of Transpersonal Psychology*, Palo Alto, California.
- Ashraf. M. 2014. Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Employees of Service Sector in Pakistan, *International Journal Of Innovative Research & Development*, Vol 3 Issue 5, 205- 214
- Djasuli. M. 2014. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja dengan Variabel Moderasi Kompetensi Di Kabupaten Lamongan (Studi Kasus di SKPD Kabupaten Lamongan), *Jurnal Universitas Trunojoyo Madura*, 1- 17
- Goleman. 2009. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hartato, dkk. 2017. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 43 / Th. XXIV / Oktober*.
- Hidayati, I. N., & Setiawan, M. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629-639
- Hidayati, R. 2010. Korelasi Kecerdasan Emosi Dan Stres Kerja dengan Kinerja, *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 12, No. 1 81-87
- Jogiyanto, H.M. dan Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Makkasau, Suhandra. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Kesehatan Di Kota Palopo. *Jurnal Voice Of Midwifery Volume 08 Nomor 01 Maret 2018 Halaman 710 – 722*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathias, Robert L dan John H.Jackson. 2010. *Human Resources Management 13th edition*. US: Cengage Learning, 2010.
- Sibasopait, Aderharda Boru. 2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No.2 Mei
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4, p 693-709.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer

- (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 Nomor 4, p 693-709.
- Robbil, Fani Alifah. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kpp Pratama Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 11 No.1 Januari.
- Taziki, S.A. 2016. The Relationship between Spiritual Intelligence and Lifestyle with Job Satisfaction in Gorgan City Primary School Teachers, *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 30 - 36
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. 2012. *Cara Baru Memberdayakan Diri Untuk Lebih Cepat Bahagia, Sukses, Dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wijaya. C. A. 2014. Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "X". *Manajemen Perhotelan Universitas Petra*. Surabaya
- Yahyazadeh, S., and Lotfi, F. 2012. What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers?. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3. No. 8. p. 299-303.