

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA STIE SE KOTA PEKANBARU)**

Amiruddin Tumanggor<sup>1)</sup>  
Machasin<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

<sup>2)</sup> Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of emotional intelligence and compensation simultaneously and partially on the performance of lecturers and to know the effect of emotional intelligence and compensation on lecturer performance which is moderated by leadership style. This study uses primary data, namely data obtained from interviews and giving questionnaires to all lecturers. Secondary data obtained is related to the object and organizational structure. The sample in this study were lecturers who taught at STIE Pekanbaru Management Program that was accredited B. The analytical method used in this study was to use the correlation analysis with the help of the SPSS program. The research's result show that emotional intelligence and compensation simultaneously or partially have a significant effect on the performance of lecturers. This study also found results that stated that emotional intelligence did not have a significant effect on the performance of lecturers who were moderated by leadership style and compensation did not significantly influence the performance of lecturers which was moderated by leadership style.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Compensation, Leadership Style, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidikan mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS).

Dikti (2010), terdapat beberapa indikator-indikator dari Tri Darma Perguruan Tinggi yang merupakan kinerja dosen, adapun indikator-indikator tersebut antara lain: (1) Tugas melakukan pendidikan

merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran (2) Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah dan (3) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Gambaran kinerja dosen STIE se Kota Pekanbaru sebagian besar dosen belum melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, artinya bahwa kinerja dosen dilihat dari penelitian dan pengabdian masyarakat masih belum maksimal. Kondisi yang demikian tentunya akan berpengaruh terhadap akreditasi Perguruan Tinggi.

Di satu sisi, dosen merupakan sumber daya manusia institusi Perguruan Tinggi yang perlu mengedepankan kualitas, salah satunya adalah kualitas dalam pengajaran. Mulai dari bahan-bahan pengajaran sampai kepada proses setelah pengajaran selesai. Dosen harus memiliki silabus, rencana pengajaran dan perangkat pembelajaran lainnya. Fenomena yang terjadi pada STIE di Kota Pekanbaru terkait dengan pengajaran dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1: Tingkat Kelengkapan Pengajaran Dosen Tetap pada STIE Kota Pekanbaru**

No	Nama STIE	Dosen Tetap	Kelengkapan	
			Lengkap	Tidak Lengkap
1	STIE PELITA INDONESIA	53 Orang	30 (56,60%)	23 (43,40%)
2	STIE PERSADA BUNDA	50 Orang	23 (46,00%)	27 (54,00%)
3	STIE RIAU	51 Orang	20 (39,22%)	31 (60,78%)
4	STIE DHARMA PUTRA	16 Orang	7 (43,75%)	9 (56,35%)
5	STIE PURNA GRAHA	26 Orang	12 (46,12%)	14 (57,69%)
6	STIE MAHAPUTRA	26 Orang	15 (57,69%)	11 (42,31%)
7	STIE PRAKARTI MULYA	14 Orang	6 (42,86%)	8 (57,14%)
	<b>JUMLAH</b>	<b>236 Orang</b>		

*Sumber: Perguruan Tinggi Swasta di Pekanbaru, 2018*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa masih banyak dosen yang belum memahami akan kelengkapan dalam mengajar. Hal ini dapat dilihat bahwa dari informasi yang penulis peroleh bahwa dominan dosen yang mengajar tidak melengkapi berkas-berkas kelengkapan mengajar. Jika dikaitkan dengan kecerdasan emosional, maka dosen yang tidak melengkapi berkas-berkas untuk persiapan pengajaran, maka dosen tersebut dapat dikatakan sebagai dosen yang belum mampu mengelola emosionalnya dengan baik.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kualitas emosional.

Goleman (2010:104) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Sebuah penelitian lain menyebutkan bahwa kemampuan intelektual hanya memberikan kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial dari orang yang bersangkutan (Iman,2014:87).

Untuk mendapatkan kinerja dosen efektif, tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri yang disebut dengan faktor internal, seperti pengetahuan manajemen yang dimiliki dosen, motivasi kerja, kepribadian, sikap akuntabilitas dosen dan lain sebagainya. Ada juga faktor yang berasal dari luar diri dosen itu sendiri yang disebut faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, perilaku komunikasi pimpinan, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, pelatihan, tindakan kompensasi, supervisi dan lain sebagainya. Optimalisasi pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja yang sangat didukung oleh tindakan kompensasi.

Menurut Handoko (2008) keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam

memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Selanjutnya, berkaitan dengan kompensasi yang diterima dosen. Dimana honor yang diterima dosen per mata kuliah yang biasanya dihitung berdasarkan jam mengajar, masih bervariasi dan dengan berbagai pertimbangan masih belum sesuai dengan standar yang ada. Setiap perguruan tinggi memiliki standar masing-masing, artinya kompensasi yang diberikan kepada dosen tidaklah sama antara perguruan tinggi yang satu dengan perguruan tinggi yang lainnya. Informasi yang diperoleh dari beberapa orang dosen menjelaskan bahwa honor yang diberikan masih jauh dari harapan, lagi pula antara satu perguruan tinggi dengan perguruan tinggi lainnya tidak sama dalam memberikan kompensasi. Di sisi lain, atas dasar tuntutan kebutuhan hidup, maka banyak dosen-dosen yang masih tetap mengajar walaupun kompensasi yang diterima masih belum maksimal.

Oleh sebab itu, untuk menjembatani kepentingan dosen dalam hal ini kecerdasan emosional dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja dosen diperlukan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderat dan dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri bawahan atau anggota organisasi yang positif. Para bawahan atau anggota organisasi yang memiliki konsep diri positif itu akan mampu mengatasi permasalahan dengan mempergunakan potensinya masing-masing, tanpa rasa tertekan atau ditekan, sehingga dengan kesadaran sendiri membangun

komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hadari, 2006).

Fenomena terkait dengan kecerdasan emosional dan kompensasi tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja dosen. Beberapa penelitian terkait dengan kecerdasan emosional dan kompensasi yaitu penelitian Kadeni (2012) dan Setiawan (2009) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Namun berbeda dengan Penelitian Rahmatillah (2012) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian pamungkas (2013), I'tidal (2016), Anwar (2016), Zulkifli (2016) Mulyani (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian Beh & Rose (2014) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Pendapat yang berbeda dikemukakan Ristanti & Dihan (2016), kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Astitiani & Surya (2016) menyatakan gaya kepemimpinan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen. Peran gaya kepemimpinan berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen. Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan diperkuat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Namun disisi lain Handayani (2007) menyatakan kecerdasan emosional tidak

berpengaruh terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh negative dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

Celah yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian ini diambil dari rekomendasi peneliti sebelumnya yang menyatakan agar melihat faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen serta objek penelitian yang berbeda. Seperti yang diungkapkan Robert (2010) banyak hasil penelitian yang mendukung bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan pada perilaku dan sikap dosen. Namun untuk menilai kontribusi dosen, terutama penerapan kecerdasan emosional mempengaruhi sikap dan perilaku dosen secara luar biasa, yang pada gilirannya berhubungan dengan kinerja masih perlu untuk diteliti.

Berdasarkan keadaan tersebut serta di dukung oleh beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu maka penulis ingin mengkaji ulang mengenai permasalahan tersebut dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada STIE Se Kota Pekanbaru)”**

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen? (2) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen? (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen? (4) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya

kepemimpinan? (5) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen, (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan, (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

## II. TELAAH PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Menurut Ilyas (2010) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan

individu maupun kelompok kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja menurut Kustono *et al.*, (2010:6) mengemukakan bahwa, tugas utama dosen tersebut adalah “Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya“, dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat, (2) Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan, (3) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS, (4) Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

Rachmawati & Daryanto (2013) indikator penilaian kinerja dosen dalam pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:57), Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rivai & Mulyadi (2011: 42) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2013:224) gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burns dalam Safaria (2004) Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan.

Menurut Bass (dalam Safaria 2004: 62) pemimpin transformasional ini mampu membawa organisasi menuju kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pemimpin transaksional. Iklim dan akibat yang diperoleh bawahan dari pemimpin transformasional adalah meningkatnya motivasi kerja, antusiasme, komitmen, kepuasan kerja, kesejahteraan dan kesehatan bawahan.

Yukl (2009:315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat

sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2006) yaitu sebagai berikut : (1) Kharisma, (2) Inspirasi, (3) Simulasi Intelektual, (4) Pertimbangan individual

### **Kecerdasan Emosional**

Ginanjar (2009:5) menjelaskan kecerdasan emosional (EQ) “hati mengaktifkan nilai-nilai kita yang paling dalam mengubahnya dari sesuatu yang kita pikirkan menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati tahu hal-hal yang tidak atau tidak dapat diketahui pikiran. Hati adalah sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani”. Ari Ginanjar juga mengatakan bahwa hati nurani akan menjadi pembimbing terhadap apa yang harus ditempuh dan apa yang harus diperbuat. Artinya setiap manusia sebenarnya telah memiliki sebuah radar hati sebagai pembimbingnya. Di samping itu, untuk memperoleh kecerdasan emosi ini harus melihat kepada aspek hati sebagai radar dalam hidup manusia dalam melangkah di kehidupan.

Dalam bukunya, Istilah Kecerdasan Emosional (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990 dengan diterbitkannya

buku Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence*. Goleman (2009: 512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Meyer (2009: 58) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif.

#### **Dimensi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2010), dimensi kecerdasan emosional sebagai berikut :

1. *Self awareness, terdiri dari* : (a) Penyadaran emosi diri, (b) Self Assesment, (c) Percaya diri.
2. *Self management, terdiri dari* : (a) Kontrol diri, (b) Mempercayai dan dipercaya, (c) Tanggung jawab, (d) Kemampuan adaptasi, (e) Dorongan berprestasi.
3. Empati (*social awareness*), terdiri dari : (a) Orientasi Service, (b) Penyadaran Organisasi, (c) Membangun Orang lain
4. *Relationship management, terdiri dari* : (a) Manajemen Konflik, (b) Kepemimpinan, (c) Membangun Ikatan kerja sama

#### **Kompensasi**

Mathis & Jackson (2012:118). Kompensasi adalah : Faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk

mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Dessler (2009:65) mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah : “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Penggabean (2012:75) kompensasi disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai : “Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Selanjutnya Simamora (2014:442) mendefinisikan kompensasi sebagai : “Imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”.

#### **Indikator Kompensasi**

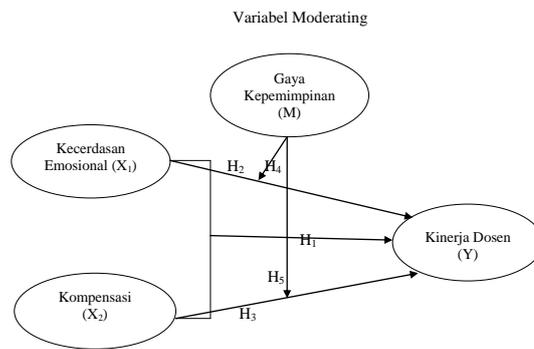
Indikator kompensasi menurut Husein, Umar (2007), yaitu sebagai berikut : (1) Gaji Dosen memenuhi standar kebutuhan minimum, (2) Adanya insentif yang sesuai, (3) Adanya bonus yang diterima, (4) Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan, (5) Dosen menerima premi, (6) Dosen mendapatkan pengobatan , (7) Adanya asuransi yang diberikan kepada dosen.

#### **Jenis-jenis Kompensasi**

1. Biaya Hidup
2. Produktivitas
3. Skala upah dan gaji
4. Kemampuan membayar

5. Upah atau Gaji sebagai Alat untuk Menarik, Mempertahankan dan Memberikan Motivasi Kepada Karyawan.

### Model Penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen .
- H2 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen
- H3 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen
- H4 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan
- H5 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

## III. METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi se Kota Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang mengajar di

STIE Se Kota Pekanbaru yang berjumlah 236 orang. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: “*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Ciri-ciri khusus untuk penentuan sampel pada penelitian ini yaitu Dosen yang mengajar di STIE Kota Pekanbaru Program Studi Manajemen yang berakreditasi B, berjumlah 125 Dosen.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi yang menjelaskan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Korelasi bersifat *undirectional* yang artinya tidak ada yang ditempatkan sebagai *predictor* dan *respon* (IV dan DV). Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negatif dan positif mengindikasikan arah hubungan. Arah hubungan yang positif menandakan bahwa pola hubungan searah atau semakin tinggi A menyebabkan kenaikan pula B (A dan B ditempatkan sebagai variabel). Pearson *r correlation* biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Korelasi dengan Pearson ini mensyaratkan data berdistribusi normal dengan program *software SPSS*.

### Uji Validitas dan Reabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pernyataan yang mengukur variabel yang diteliti. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui apakah suatu skala merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Cara mengukur reliabilitas yang paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Koefisien alpha bisa diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Sekaran : 2006).

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Ada tiga asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode, Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi normalitas data dengan analisis statistik menggunakan analisis *Jarque-Bera Test* dengan  $\alpha = 5\%$ . Jika nilai uji *Jarque-Bera* > 0,05 berarti data terdistribusi normal (Ghazali, 2011).

#### Uji Multikolinearitas

Uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Jika nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji eteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Keputusan terjadi atau tidaknya pada model regresi linier adalah dengan melihat Nilai Prob. F-statistic (F hitung). Apabila nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai Prob. F hitung lebih kecil dari dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka artinya terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi

Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kompensasi

A = Konstanta (*Intercept*)

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

e = Error

Untuk menguji adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi dengan persamaan regresi

melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut (Ghozali, 2011:223).

Dalam penelitian ini, model regresi moderasi yang akan di uji akan terbagi menjadi dua. Persamaan regresi model pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_1X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Dosen
- X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional
- X<sub>3</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>1</sub>X<sub>3</sub> = Interaksi Moderasi
- a = Konstanta (*Intercept*)
- b<sub>1</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = Error

Variabel perkalian antara X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> pada model regresi ini merupakan variabel moderating yang menggambarkan pengaruh moderating variabel X<sub>3</sub> terhadap hubungan X<sub>1</sub> dan Y. Sedangkan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> merupakan pengaruh langsung terhadap Y. Kriteria penentuan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating dalam hubungan kecerdasan emosional yakni jika koefisien b<sub>1</sub> dan b<sub>3</sub> signifikan pada level 0,05 atau 0,10.

Persamaan regresi model kedua dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_2X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Dosen
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> = Interaksi Moderasi
- a = Konstanta (*Intercept*)
- b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Error

Variabel perkalian antara X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> pada model regresi ini merupakan variabel moderating yang menggambarkan pengaruh moderating variabel X<sub>3</sub> terhadap hubungan X<sub>2</sub> dan Y. Sedangkan variabel X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> merupakan pengaruh langsung terhadap Y. Kriteria penentuan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating dalam hubungan kompensasi yakni jika koefisien b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> signifikan pada level 0,05 atau 0,10.

### Pengujian Statistik

Pengujian statistik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Pengujian statistik yang dilakukan antara lain sebagai berikut. Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji F, uji t, dan uji determinasi (R<sup>2</sup>).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung variabel penelitian > r tabel (0,361), yang artinya semua instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

### Tabel 2 : Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA STIE SE KOTA PEKANBARU)

Variabel	Asymp. Sig.	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,999	0,050	Berdistribusi Normal
Kompensasi	0,278	0,050	Berdistribusi Normal
Gaya Kepemimpinan	0,194	0,050	Berdistribusi Normal
Kinerja Dosen	0,503	0,050	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari batas minimum alpha ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian telah berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Table 3: Hasil Pengujian Multikolonieritas Variabel Penelitian**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,262	3,817	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,269	3,713	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,946	1,057	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dengan nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel independen bernilai sebesar 0,262 untuk variabel kecerdasan emosional, 0,269 untuk variabel kompensasi, dan 0,946 untuk variabel gaya kepemimpinan. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF tidak ada multikolinieritas di antar variabel independen dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4 : Hasil Pengujian Heterokedastisitas Variabel Penelitian**

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,942	0,355	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi	-1,715	0,098	Tidak terjadi heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	-1,005	0,324	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji park menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $> 0,05$  atau sebesar 5%.

**Persamaan Penelitian**

Berikut Hasil pengolahan data menggunakan regresi linear berganda:

**Tabel 5 : Hasil Regresi Linier Berganda Model Penelitian 1**

Variabel Independen	Koefisien Regresi $\beta$	Sig.
Konstanta	16,681	0,000
Kecerdasan Emosional	0,356	0,000
Kompensasi	0,387	0,011
R <sup>2</sup> : 0,622		
Adj. R <sup>2</sup> : 0,616		
F-Statistic : 100,336		
N : 125		
Variabel Dependen: Kinerja Dosen		

Sumber : Data Olahan, 2019

Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,681 + 0,356X_1 + 0,387X_2$$

Nilai a, b1 dan b2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,681 menunjukkan bahwa jika variabel kecerdasan emosional dan kompensasi tidak mengalami perubahan, maka kinerja dosen memiliki nilai 16,681
2. Variabel kecerdasan emosional mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, maka dapat diasumsikan jika variabel independen lainnya konstan, maka setiap kenaikan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,356 satuan dan begitupun sebaliknya.
3. Variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif, maka dapat diasumsikan jika variabel independen lainnya konstan, maka setiap kenaikan

kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,387 satuan dan begitupun sebaliknya.

**Hasil Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 6 : Hasil Regresi Linier Sederhana Model Penelitian 2**

Variabel Independen	Koefisien Regresi $\beta$	Sig.
Konstanta	13,761	0,000
Kecerdasan Emosional	0,551	0,000
R <sup>2</sup> : 0,601		
Adj. R <sup>2</sup> : 0,598		
N : 125		
Variabel Dependen: Kinerja Dosen		

Adapun hasil regresi linier sederhana dengan model :

$Y = a + b_1X_1 + e$  adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,761 + 0,551X_1$$

**Tabel 7: Hasil Regresi Linier Sederhana Model Penelitian 3**

Variabel Independen	Koefisien Regresi $\beta$	Sig.
Konstanta	26,459	0,000
Kompensasi	0,943	0,000
R <sup>2</sup> : 0,568		
Adj. R <sup>2</sup> : 0,564		
N : 125		
Variabel Dependen: Kinerja Dosen		

Sumber: Data Olahan, 2019

Adapun hasil regresi linier sederhana dengan model :

$Y = a + b_2X_2 + e$  adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,459 + 0,943X_2$$

**Hasil Regresi Moderasi**

Untuk menguji adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel

moderasi dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

**Tabel 8 : Hasil Regresi Moderasi Model Penelitian 4**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.360	26.644		.689	.492
Kecerdasan Emosional	.431	.369	.607	1.169	.245
Gaya Kepemimpinan Kecerdasan Emosional*Gaya Kepemimpinan	-.354	1.620	-.150	-.218	.827
	.008	.023	.282	.367	.714

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel 4.8 diatas dapat dibuat model hasil regresi moderasi dengan model:

$Y = a + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_1X_3 + e$  adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,360 + 0,431X_1 - 0,354X_3 + 0,008X_1X_3$$

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel moderasi tidak ada satupun variabel yang memiliki signifikansi kecil dari 0,05, artinya gaya kepemimpinan tidak layak untuk menjadi variabel moderasi (bukan Variabel Moderasi). Gaya kepemimpinan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja dosen.

**Tabel 9 : Hasil Regresi Linier Berganda Model Penelitian 5**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.016	19.153		1.880	.062
Kompensasi	.492	.665	.393	.740	.461
Gaya Kepemimpinan Kompensasi*Gaya Kepemimpinan	-.628	1.165	-.267	-.539	.591
	.029	.041	.464	.712	.478

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel 9 diatas dapat dibuat model hasil regresi moderasi dengan model:

$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_2X_3 + e$  adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,016 + 0,492X_2 - 0,628X_3 + 0,029X_2X_3$$

Dari tabel 9 dapat dijelaskan bahwa dengan adanya variabel moderasi tidak ada satupun variabel yang memiliki signifikansi kecil dari 0,05, artinya gaya kepemimpinan tidak layak untuk menjadi variabel moderasi (bukan Variabel Moderasi). Gaya kepemimpinan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan kompensasi dengan kinerja dosen.

#### Koefisien Determinasi Penelitian

1. Hasil uji koefisien determinasi untuk model penelitian 1. Hasil pengujian nilai *R Square* sebesar 0,616 atau 61,6%.
2. Hasil uji koefisien determinasi untuk model penelitian 2. Hasil pengujian nilai *R Square* sebesar 0,601 atau 60,1%.
3. Hasil uji koefisien determinasi untuk model penelitian 3. Hasil pengujian nilai *R Square* sebesar 0,568 atau 56,8%.
4. Hasil uji koefisien determinasi untuk model penelitian 4. Hasil pengujian nilai *R Square* sebesar 0,602 atau 60,2%.
5. Hasil uji koefisien determinasi untuk model penelitian 5. Hasil pengujian nilai *R Square* sebesar 0,566 atau 56,6%.

## Uji Hipotesis Penelitian

### 1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Uji signifikan simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang digunakan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil uji simultan (uji F) untuk model penelitian 1. Berdasarkan hasil pengujiannya didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,005 dan F hit. 100,336 > dari F tabel 3,068.. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja dosen.

### 2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujiannya didapatkan nilai t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 4,187 > dari nilai T Tabel sebesar 1,657 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,005, artinya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### 3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji parsial (uji t) untuk model penelitian 3. Berdasarkan hasil pengujiannya didapatkan nilai t hit untuk variabel kompensasi sebesar 12,706 > dari nilai T Tabel sebesar 1,657 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,005, artinya bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### 4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen yang di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan

Hasil uji simultan (uji F) untuk model penelitian 4. Berdasarkan hasil pengujiannya didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,005 dan F hit. 63,478 > dari F tabel 3,068. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan variabel perkalian antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja dosen.

### 5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen yang di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan

Hasil uji simultan (uji F) untuk model penelitian 5. Berdasarkan hasil pengujiannya didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,005 dan F hit. 54,799 > dari F tabel 3,068. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan variabel perkalian antara kompensasi dengan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja dosen.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan teori dan pengembangan hipotesis penelitian serta hasil penelitian, maka uraian pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diketahui kecerdasan emosional dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dibuktikan dengan tanda positif dari koefisien regresinya yang menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan meningkatkan kinerja dosen. Begitu juga dengan apabila kompensasi meningkat, maka akan meningkatkan juga kinerja dosen. Kontribusi variabel kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap variabel kinerja dosen sebesar 0,616 atau 61,6%. Dengan demikian menerima hipotesis 1 bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ridhawati (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki harus benar-benar mendapat dukungan penuh dalam hal kompensasi berbasis kinerja dan kecerdasan emosional yang baik agar menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen**

Selanjutnya seperti yang telah diuraikan pada pengujian statistik, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE di Kota Pekanbaru. Artinya, tinggi rendahnya kinerja dosen juga dijelaskan oleh kecerdasan emosional dosen itu sendiri. Besarnya kontribusi kecerdasan emosional yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 60,1%. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja dosen pada STIE di Kota Pekanbaru, maka setiap dosen harus memiliki kecerdasan emosional. Dengan demikian menerima hipotesis 2 bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

Hasil temuan penelitian ini secara empiris menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadeni (2012) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Diperkuat oleh penelitian Setiawan (2009) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian Hasan, et, al (2015) juga menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional secara keseluruhan dan efektivitas pengajaran secara keseluruhan. Dosen dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi ditemukan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan hal ini tentunya berdampak terhadap kinerjanya.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rahmatillah (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Kinerja dosen tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kecerdasan emosi karena tidak memiliki pengaruh yang tidak dominan terhadap kinerja dosen.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen**

Berpengaruhnya secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen berdasarkan hasil penelitian. Dimana besarnya kontribusi variabel kompensasi yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja dosen sebesar 56,8%. Maka untuk mengoptimalkan kinerja dosen, kompensasi yang diterima oleh dosen harus meningkat. Dengan demikian menerima hipotesis 3 bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen. Temuan penelitian ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Penelitian Pamungkas (2013) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung. Penelitian I'tidal (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen. Penelitian Hidayanto (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja dosen. Penelitian Nasution, dkk (2012) menunjukkan secara parsial imbalan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen sertifikasi.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Dengan Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Hal ini dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi masing-masing variabel dalam model penelitian 4 tidak ada satupun yang nilainya kecil dari 0,05. Kemudian Nilai  $R^2$  pada model penelitian 2 sebesar 60,1% dan setelah diberikan variabel moderasi menjadi model penelitian 4 nilai  $R^2$ -nya tetap yaitu sebesar 60,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen sehingga gaya kepemimpinan tidak layak untuk jadi variabel *moderating* dalam penelitian ini. Dengan demikian maka menolak hipotesis 4 yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoni (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memperkuat hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Dengan Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Hal ini dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi masing-masing variabel dalam model penelitian 5 tidak ada satupun yang nilainya kecil dari 0,05. Kemudian Nilai  $R^2$  pada model penelitian 3 sebesar 56,8% dan setelah diberikan variabel moderasi menjadi model penelitian 5 nilai  $R^2$ -nya tetap yaitu sebesar 56,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan kompensasi terhadap kinerja dosen sehingga kompensasi tidak layak untuk jadi variabel *moderating* dalam penelitian ini. Dengan demikian maka menolak hipotesis 5 yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan Razak (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dalam mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja dosen. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2013) yang menyatakan gaya kepemimpinan mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karena memiliki hubungan yang kuat.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1) Kecerdasan emosional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

pada STIE Se Kota Pekanbaru. Maknanya, secara bersama-sama semakin baik kecerdasan emosional dan kompensasi akan meningkatkan kinerja dosen, demikian pula sebaliknya.

- 2) Secara individual terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada STIE Se Kota Pekanbaru. Maknanya semakin berkualitas kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja dosen dan semakin baik kompensasi yang diterima oleh dosen maka akan semakin meningkatkan kinerja dosen.
- 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen STIE Se Kota pekanbaru yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.
- 4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dosen STIE Se Kota pekanbaru yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan

### **Saran**

Dari hasil kesimpulan dan beberapa keterbatasan yang ditemukan dalam pembahasan hasil penelitian ini, maka perlu disampaikan beberapa saran untuk Perguruan Tinggi yang level menengah (STIE) sebagai berikut:

1. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk pembuatan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dan aktifitas pengajaran secara keseluruhan.
2. Melengkapi SOP untuk penelitian dan pengabdian internal dan eksternal bagi dosen.

3. Memberikan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dosen seperti mengikuti rapat kerja tahunan dan kegiatan workshop ataupun seminar.
4. Kepada dosen diberikan insentif untuk segala kegiatan yang sudah dilakukan diatas target kinerja dosen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence*. Alih Bahasa: T Hermaya Jakarta. Gramedia.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT. Index
- Ginanjar. 2007. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual: the ESQ way 165*, Jakarta: ARGA
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- (2005)  
*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Rachmawati, dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Simamora, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YPKN, Jakarta