



REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

# SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00201989834, 16 Desember 2019

## Pencipta

Nama : **Dr. Narulita Syarweni, S.E., M.E.**  
Alamat : Jalan H Abdurrahman No. 77 Rt. 014/005 Bulak Sereh Kel. Cibubur  
Kec. Ciracas, Jakarta Timur, Dki Jakarta, 13720  
Kewarganegaraan : Indonesia

## Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. Narulita Syarweni, S.E., M.E.**  
Alamat : Jalan H Abdurrahman No. 77 Rt. 014/005 Bulak Sereh Kel. Cibubur  
Kec. Ciracas, Jakarta Timur, Dki Jakarta, 13720  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jenis Ciptaan : **Karya Tulis (Disertasi)**  
Judul Ciptaan : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA (PNJ)**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 16 Desember 2019, di DKI Jakarta

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000170870

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.  
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL

Dr. Freddy Harris, S.H., LL.M., ACCS.  
NIP. 196611181994031001

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA (PNJ)**



**NARULITA SYARWENI  
7647121240**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2019**

## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pembatasan Masalah.....	15
C. Rumusan Masalah.....	15
D. Tujuan Penelitian .....	16
E. Signifikansi Penelitian .....	16
F. Kebaharuan ( <i>State of the Art</i> ) .....	17
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual .....	19
1. Kinerja Individu .....	21
2. Kecerdasan Emosional .....	34
3. Iklim Organisasi .....	42
4. Kepuasan Kerja .....	49
B. Hasil penelitian yang relevan .....	58
C. Kerangka Teoritik .....	85
D. Hipotesis Penelitian .....	89
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan waktu Penelitian .....	91
B. Design Penelitian .....	91
C. Populasi dan Sampel .....	92

D. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	93
E. Data dan Teknik Analisis Data.....	94
1. Instrument Variabel Kinerja Dosen .....	95
2. Instrument Kecerdasan Emosional .....	97
3. Instrument Iklim Organisasi .....	100
4. Instrument Kepuasan kerja dosen PNJ .....	102
F. Tehnik Analisa Data .....	104
G. Hipotesis Statistika .....	106

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden .....	109
B. Hasil Penelitian.....	109
1. Kinerja.....	110
2. Kecerdasan Emosional.....	115
3. Iklim Organisasi.....	122
4. Kepuasan Kerja Dosen.....	127
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	135
D. Pengujian Model .....	146
E. Pengujian Hipotesis .....	151
F. Pembahasan.....	155
G. Keterbatasan Penelitian.....	177

#### BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	179
B. Implikasi .....	180
C. Saran .....	181

DAFTAR PUSTAKA .....	185
----------------------	-----

LAMPIRAN.....	191
---------------	-----

RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah dosen tetap Politeknik Negeri Jakarta (berdasarkan jurusan) .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Rekapitulasi Penulis terhadap Jumlah Dosen dan Sertifikasinya di Politeknik Negeri Jakarta.....	5
Tabel 3.1	Daftar Sampel Penelitian Dosen tetap Politeknik Negeri Jakarta .....	93
Tabel 3.2	Butir-butir variabel Kinerja Dosen PNJ sebelum diuji coba .....	96
Tabel 3.3.	Butir-butir Variabel Kecerdasan Emosional .....	98
Tabel 3.4	Butir variable Iklim Organisasi di Politeknik negeri Jakarta (sebelum uji coba) .....	100
Tabel 3.5	Butir variable kepuasan kerja dosen di Politeknik negeri Jakarta (sebelum uji coba) .....	103
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja dosen .....	111
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional .....	116
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi .....	123
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja .....	128
Tabel 4.5	Rangkuman Statistik Deskriptif .....	132
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Galat .....	137
Tabel 4.7	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan $\hat{Y} = 32,45 + 0,53X_1$ (Kinerja dosen atas Kecerdasan emosional) .....	138
Tabel 4.8	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan $\hat{Y} = 41,71 + 0,46X_2$ (Kinerja dosen atas Iklim Organisasi) .....	140
Tabel 4.9	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan $\hat{Y} = 44,82 + 0,43X_3$ (Kinerja dosen atas kepuasan kerja) .....	141
Tabel 4.10	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan $\hat{X}_3 = 25,75 + 0,55X_1$ (Kepuasan kerja atas Kecerdasan Emosional) .....	143

Tabel 4.11	ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi pada Persamaan $\hat{X}_3 = 35,92 + 0,47X_2$ (Kepuasan kerja atas iklim organisasi) .....	145
Tabel 4.12	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi .....	145
Tabel 4.13	Hasil SPSS Model Pertama.....	147
Tabel 4.14	Hasil SPSS Model Kedua .....	149
Tabel 4.15	Rekapitulasi Koefisien Regresi $X_3$ atas $X_1$ dan $X_4$ atas $X_1, X_3$ .....	150
Tabel 4.16	Rekapitulasi Koefisien Regresi $X_3$ atas $X_2$ dan $X_4$ atas $X_2, X_3$ .....	150
Tabel 4.17	Pengaruh Langsung Antar Variabel .....	153
Tabel 4.18	Pengaruh Total.....	155

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Kinerja .....	25
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual .....	90
Gambar 3.1.	Konstelasi Penelitian .....	92
Gambar 4.1	Histogram Data Kinerja dosen .....	115
Gambar 4.2	Histogram Data Kecerdasan Emosional .....	122
Gambar 4.3	Histogram Data Iklim Organisasi .....	127
Gambar 4.4	Histogram Data Kepuasan Kerja .....	132
Gambar 4.5	Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1 .....	148
Gambar 4.6	Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2 .....	149

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	147
Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba .....	159
Lampiran 3 Kisi-kisi Akhir Instrumen.....	185
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian.....	189
Lampiran 5 Persyaratan Analisis .....	201
Lampiran 6 Hasil Perhitungan .....	271
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis.....	287
Lampiran 8 Hasil SPSS.....	307

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Banyak ukuran digunakan untuk mengetahui keberhasilan pengelolaan pendidikan di perguruan tinggi, pertama pengakuan internasional menyangkut pelayanan terbaik yang bisa diberikan sehingga memberikan rasa puas kepada pelanggan yang dibuktikan melalui perolehan sertifikat ISO, kedua, pengakuan internasional tentang peringkat lembaga pendidikan kelas dunia atau World Class University (WCU) Ada banyak standar yang bisa digunakan antara lain *Time Higher Education Supplement (THES)*, *Shanghai Jiaotong* ataupun *Webometrics*. Bagi perguruan tinggi di Indonesia, untuk masuk ke dalam standar *Shanghai Jiaotong* sangat sulit, sebab ukurannya yang sangat tinggi, misalnya staf akademiknya harus ada yang pernah memperoleh *Nobel Prize*. Akan tetapi jika menggunakan standar *Webometrics (Webometrics Ranking of Universities)* yaitu pemeringkatan perguruan tinggi dengan didasarkan pada gabungan indikator yang memperhitungkan baik volume maupun isi web, visibilitas dan dampak dari publikasi web sesuai dengan jumlah pranala luar yang diterima masih sangat mungkin karena berdasarkan standar pemeringkatan *Webometrics* Universitas Gadjah Mada berada pada peringkat 518 dan Institut Seni Indonesia pada peringkat 6443 sementara perguruan tinggi lainnya di Indonesia belum dapat masuk dalam pemeringkatan ini dan ke tiga, pengakuan tentang Standar Akreditasi sebuah perguruan tinggi yang dilakukan ada banyak standar yg bisa digunakan antara lain *Time Higher Education Supplement (THES)*, *Shanghai Jiaotong* ataupun *Webometrics*. Bagi perguruan tinggi di Indonesia, untuk masuk ke dalam standar *Shanghai Jiaotong* sangat sulit, sebab ukurannya yang sangat tinggi, misalnya

staf akademiknya harus ada yang pernah memperoleh *Nobel Prize*. Akan tetapi jika menggunakan standar *Webometrics* (Inggris: *Webometrics Ranking of Universities*) yaitu pemeringkatan perguruan tinggi dengan didasarkan pada gabungan indikator yang memperhitungkan baik volume maupun isi Web, visibilitas dan dampak dari publikasi web sesuai dengan jumlah pranala luar yang diterima masih sangat mungkin karena berdasarkan standar pemeringkatan *Webometrics* Universitas Gadjah Mada berada pada peringkat 518 dan Institut Seni Indonesia pada peringkat 6443 sementara perguruan tinggi lainnya di Indonesia dianggap belum layak masuk pemeringkatan ini. Ketiga, pengakuan Standar Akreditasi perguruan tinggi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Pemerintah Republik Indonesia sejak tahun 2014 telah menetapkan bahwa semua program studi di Perguruan Tinggi wajib terakreditasi, (kecuali prodi yang baru saja didirikan) dengan standar akreditasi A, B atau C, menurut standar yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Perguruan tinggi yang banyak memperoleh *score* A maka berarti semakin baik kualifikasi perguruan tinggi tersebut dan sebaliknya semakin banyak yang memperoleh C atau bahkan tidak terakreditasi, maka semakin rendah kualifikasi akademik lembaga pendidikan tersebut.

Sebuah perguruan tinggi akan memiliki akreditasi yang baik (A) jika telah memenuhi ketentuan yang ditetapkan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi yang disebut dengan KPI / *Critical Success Factors* / CSF yang menggunakan lima indikator yaitu pelayanan yang berkualitas dan tepat waktu, pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih, dosen yang berkualitas, sistem pengajaran yang efisien dan efektif serta kelengkapan sarana dan prasarana

Salah satu indikator dari *Critical Success Factor* adalah dosen yang berkualitas maka seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui

pendidikan tinggi program, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempatnya bertugas, serta dengan kemampuannya berupaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Salah satu indikator yang menentukan kinerja organisasi politeknik negeri Jakarta adalah dosen karena menurut Bab 1 pasal 1 ayat 2 Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk memenuhi prasyarat menjadi pendidik yang profesional maka seorang dosen berdasarkan pasal 45 dan 46 UU No 14 tahun 2005 Guru dan Dosen, harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kualifikasi akademik dosen menurut pasal 45 Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doctor untuk program pascasarjana. Sedangkan Kompetensi dosen harus mencakup tiga komponen yang saling berkaitan yaitu pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Peraturan pemerintah Nomor 37 tahun 2009 tentang Sertifikasi dosen mengatakan bahwa upaya pemerintah dalam memberikan penghargaan terhadap profesi dosen antara lain melalui peningkatan martabat dosen, penjaminan hak dan kewajiban dosen, peningkatan kompetensi dosen, memajukan profesi serta karier dosen, peningkatan mutu pembelajaran serta pemberian sertifikasi dosen (Serdos).

Politeknik negeri jakarta sebagai perguruan tinggi negeri vokasi terkait dengan kinerja organisasi masih banyak mengalami masalah . Gambaran belum optimalnya kinerja di politeknik adalah hasil penelitian awal yang peneliti lakukan dimana ada sekitar 41,23% dosen belum memiliki sertifikasi dosen. Sebagai salah satu syarat profesional seorang dosen karena memberikan gambaran tentang kemampuan dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan yang diajarnya.

Table dibawah ini adalah perincian jumlah dosen tetap Politeknik Negeri Jakarta berdasarkan jurusannya :

**Tabel 1.1. Jumlah dosen tetap Politeknik Negeri Jakarta  
(berdasarkan jurusan)**

No	Jurusan	Jumlah
1	Teknik Sipil	63 orang
2	Teknik Mesin	50 orang
3	Teknik Elektro	51 orang
4	Akuntansi & Perbankan	60 orang
5	Administrasi Bisnis	39 orang
6	Teknik Grafika & Penerbitan	23 orang
7	Teknik Informatika Komputer	39 orang
	Jumlah	325 orang

*Sumber: Data diolah, 27 Agustus 2016.*

Masalah lain yang terkait kinerja dosen di politeknik negeri Jakarta adalah Kompetensi individu dosen yaitu kemampuan dan keterampilan melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh kesehatan, pendidikan dan pelatihan dan pengalaman dari dosen yang bersangkutan selama dalam mendorong semangat dosen dalam bekerja, Ini dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat budaya dan nilai-nilai agama yang

dianutnya. Ukuran yang digunakan untuk menganalisis motivasi dan etos kerja ada tiga (3) yaitu pandangan orang yang bersangkutan atas pekerjaan, sikap dosen dalam melakukan pekerjaan dan sertifikasi yang dimilikinya.

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah dosen yang telah bersertifikasi, sedang dalam proses sertifikasi dan belum bersertifikasi.

**Tabel 1.2. Hasil Rekapitulasi Penulis terhadap Jumlah Dosen dan Sertifikasinya di Politeknik Negeri Jakarta**

No	Jurusan	Sertifikasi	Belum Sertifikasi	Dalam proses	TOTAL
1.	Mesin	31 orang	21 orang	12 orang	64 orang
2.	Elektro	28 orang	32 orang	7 orang	67 orang
3.	Sipil	30 orang	22 orang	10 orang	62 orang
4.	Akuntansi & Perbankan	25 orang	41 orang	14 orang	80 orang
5.	Grafika	8 orang	6 orang	3 Orang	17 orang
6.	Adm. Niaga	19 orang	12 orang	4 orang	35 orang

Sumber: data diolah, bulan Mei 2016 (saat jurusan Teknik Informatika Komputer masih bergabung dengan jurusan elektro).

Masalah lain yang terjadi di Politeknik Negeri Jakarta terkait dengan kinerja dosen adalah dukungan dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen seperti misalnya belum adanya kejelasan tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut disamping itu banyak dosen yang belum tahu dan belum paham tentang uraian jabatan dan uraian tugasnya juga prosedur melakukan pekerjaan tersebut.

Masalah lain adalah terbatasnya penyediaan sarana dan prasarana kelas maupun pendukung baik karena belum tersedia ataupun karena rusak. sehingga mempersulit pelaksanaan tugas dosen dan mengurangi rasa nyaman dosen dalam bekerja. Syarat-syarat kerja yang mencakup ketentuan kerja contoh belum adanya peraturan tentang konversi jam mengajar system paket menjadi system kredit semester (SKS), belum

adanya keseragaman prosedur pelaporan sebuah kegiatan belum teraturnya sistem pengupahan dan jaminan sosial. sebagai contoh pembayaran kompensasi yang tidak sesuai standar seperti dosen pendamping mahasiswa studi banding ke Bali dan Lombok selama tujuh (7) hari hanya diberikan uang saku untuk tiga (3) hari, pembagian honor kepanitiaan yang tidak berdasarkan jenjang kepangkatan dan kurangnya pemerataan kesempatan dan informasi bagi dosen untuk mengembangkan diri dan bantuan dana pendidikan yang diberikan, ruang dosen tetap yang kurang kondusif dan tidak memberikan privasi, jumlah komputer diruang dosen yang terbatas, akses internet yang kurang baik,, air conditioner yang kurang dingin dan sistem central serta lampu diruang dosen yang redup

Masalah lainnya adalah menyangkut dukungan manajemen meliputi kepemimpinan, koordinasi dan komunikasi. Dipoliteknik negeri jakarta hal ini seringkali jadi masalah. Karena pemimpin dipoliteknik baik itu direktur ataupun ketua jurusan dipilih dari dan oleh dosen sehingga pada saat seseorang menjadi pemimpin, maka dia memiliki rangkap jabatan yaitu jabatn struktural dan jabatan akademik, keadaan ini juga membuat banyak dosen tetap kurang respek dan hormat kepada pimpinan, tidak mau diatur, tidak mau diperintah. Juga belum adanya keseragaman prosedur pelaporan sebuah kegiatan, rendahnya relevansi materi ajar dengan kebutuhan industri,, terbatasnya informasi yang diterima oleh dosen, rendahnya perhatian dan penghargaan terhadap prestasi dosen. perlakuan yang berbeda dari pimpinan kepada para dosen,.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mundarti (2013) yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di prodi kebidadaan Magelang yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usia, pendidikan, motivasi,

kepuasan, persepsi imbalan dan persepsi supervise disamping itu penelitian yang dilakukan Lisnawati Suhaji (2012) dengan judul Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Herculon Carpet Semarang), mengatakan bahwa kinerja karyawan penting bagi perusahaan, motivasi dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja (bagian produksi), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional, Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap dosen dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja dosen yang bersangkutan.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Risma (2013:78) terhadap karyawan Pt Wahana Makmur sejati bagian departemen customer card yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan mengontrol variable intelegensi, *self efficacy* dan komunikasi interpersonal dan penelitian yang dilakukan Hidayati dan kawan kawan (2008) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja di PT BRI cabang Kebumen juga penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan kawan-kawan (2012) yang mengatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat juga Harseno (2014) dengan judul penelitian Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual

dan motivasi terhadap karyawan hotel ijen view dan resort Bondowoso yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan Paisal dan Anggraini (2010) mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah Iklim organisasi, Iklim organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja.

Iklim Organisasi di Politeknik Negeri Jakarta, sebagai perguruan tinggi vokasi berbeda dengan Iklim kerja di Perguruan tinggi lain, antara lain tekanan pekerjaan, di Politeknik Negeri Jakarta belum diterapkan System Kredit Semester (SKS) tapi system paket, dimana mahasiswa setiap semesternya diberikan satu paket (biasanya 6 mata kuliah) mata kuliah. dimana seorang dosen, dalam satu minggu wajib mengajar di satu kelas 2 atau 3 kali pertemuan. Keadaan ini mempengaruhi iklim kerja serta kinerja dari dosen yang bersangkutan karena sangat terbatasnya waktu untuk melakukan kegiatan tridharma yang lain seperti penelitian ataupun pengabdian pada masyarakat disamping itu struktur dan biokrasi yang seringkali berubah-ubah dan tidak disosialisasikan dengan baik menyebabkan dosen seringkali kebingungan. dan juga kecilnya angka partisipasi dosen dalam kegiatan yang ada. Hanya orang-orang tertentu saja yang dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2018), Pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta kopertis wilayah Vi Jawa tengah, kesimpulannya ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja disamping itu ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012) yang berjudul Evaluasi Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas terbuka (UT), hasilnya adalah universitas terbuka memiliki iklim yang tinggi pada standar, struktur, dukungan dan komitmen namun rendah pada pengakuan dan tanggung jawab karena iklim organisasi universitas terbuka dibentuk oleh kekuatan sejarah.

Faktor lainnya adalah kemampuan/ability, Kemampuan/*Ability* dosen di Politeknik Negeri Jakarta digambarkan melalui Sertifikat PEDC dimilikinya sayangnya sejak PEDC dibubarkan, sulit menentukan ukuran kemampuan seorang dosen karena untuk pengajuan sertifikasi dosen (Serdos) harus bisa menyertakan sertifikat pelatihan yang lebih dari 100 jam. Disamping itu Kinerja sebagai ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas merupakan fungsi dari kemampuan (*Ability*), Motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), apabila kemampuan kurang maka sulit diharapkan kinerja dosen yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kepuasan kerja, Banyak faktor yang membuat dosen di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) kurang puas, seperti manajemen yang kurang terbuka, informasi yang terbatas, kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan, dan sebagainya. Ketidakpuasan dosen ini berpengaruh ke kinerjanya seperti tingkat ketidakhadiran dosen yang tinggi, ketidakpedulian dosen terhadap pengurusan kepegangatan, dan lain sebagainya karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan yang dicapai dosen untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu karenanya apabila dosen memperoleh kepuasan kerja maka akan mampu meningkatkan pula kinerjanya.

Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Laswitarni (2018), Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan di Pt Delta Satria Dewata Denpasar, X1= Budaya organisasi, X2 = kepuasan kerja, X3 = motivasi kerja dan Y = kinerja karyawan. Hasilnya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Motivasi terhadap kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, budaya organisasi melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja melalui motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja dosen politeknik negeri Jakarta adalah motivasi, Motivasi dosen sebagai salah satu fungsi yang mempengaruhi kinerja selain kemampuan (*Ability*) dan kesempatan (*Opportunity*), sayangnya di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) sangatlah rendah hal ini disebabkan banyak faktor seperti prestasi kerja yang kurang dihargai, terbatasnya kesempatan dan bantuan dari PNJ untuk mengembangkan karier, kebijakan pimpinan yang tidak jelas, dan lain sebagainya.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi, Pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta kopertis wilayah Vi Jawa tengah, kesimpulannya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruhnya positif dan signifikan.

Faktor kesempatan juga sangat mempengaruhi kinerja dosen politeknik negeri Jakarta. Terbatasnya Kesempatan/*Opportunity* bagi dosen PNJ untuk mengembangkan diri sangat mempengaruhi Kinerjanya. Kesempatan untuk menjadi tenaga struktur meskipun dilakukan melalui pemilihan rakyat, tetap saja hasilnya sudah dapat di

prediksi akan di menangkan oleh kelompok tertentu saja. Kesempatan untuk menjadi pemakalah dalam seminar nasional ataupun internasional terbatas dan kurang didukung dengan biaya.seringkali dosen jika ingin mengikuti seminar nasional maupun internasional membiayai dengan dananya sendiri. Kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) pun sangat terbatas, hanya dikuasai oleh kelompok-kelompok tertentu saja. Perhatian dan kesempatan untuk dosen mengurus kepegangannya sangat terbatas. Hal ini sangat mempengaruhi Kinerja dosen.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja, Kemampuan dan profesionalisme dosen dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Jika dosen memiliki profesionalisme yang tinggi maka dia akan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya karena profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi yang ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksanakan tugas profesinya dengan didukung oleh latar belakang pendidikan, minat, bakat dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas. Dosen di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ), banyak yang belum mengajar sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuannya sehingga sulit diharapkan terlaksananya *the right man on the right place* (menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat).

Di Politeknik Negeri Jakarta, upaya pelatihan dan pengembangan dosen seringkali dilakukan, akan tetapi sedikit sekali yang berminat mengikutinya. Hal tersebut disebabkan banyak faktor seperti, ketidak jelasan maksud dan tujuan pelatihan, ketidak efektifan pelaksanaan, sertifikat yang lama diperoleh, ketiadaan program lanjutan, kurang pastian nasib dosen yang telah mengikuti pelatihan, dan sebagainya ini sangat mempengaruhi Kinerja Dosen.

Sarana dan prasarana adalah unsur penunjang dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, yang mencakup bangunan, perabotan, peralatan (perangkat keras dan lunak), dan sistem pengamanan aset dan kampus. Di Politeknik Negeri Jakarta, masih banyak ditemui sarana dan prasarana yang rusak ataupun kurang memadai seperti *in focus* yang rusak, *air conditioner* yang rusak, ventilasi yang kurang baik, dan lain sebagainya. Hal ini memberikan pengaruh terhadap Kinerja dosen PNJ.

Direktur Politeknik yang dipilih dari dosen, menyebabkan kurang tegasannya selaku Direktur untuk mengambil keputusan disamping juga kurangnya penghargaan dosen terhadap Direktur karena teman mereka sendiri. gaya kepemimpinan ini sangat mempengaruhi Kinerja dosen.

Di Politeknik Negeri Jakarta, dosen merasa kurang dihargai sebagaimana mestinya karena belum ada satupun penghargaan yang diberikan oleh PNJ terhadap dosen berprestasi. Penghargaan tidak harus berbentuk materi (uang) tapi juga bisa berbentuk non materi seperti perhatian, ucapan terima kasih, dan sebagainya.

Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) belum memiliki standar kinerja yang jelas, seperti misalnya perjabaran jumlah jam mengajar ke system Satuan Kredit Semester (SKS) pada saat penyusunan laporan prestasi kerja dosen ataupun pada saat pengurusan kenaikan pangkat.

Kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja, Sebagai sebuah perguruan tinggi vokasi, Politeknik Negeri Jakarta sangat memerlukan dosen-dosen yang memiliki kompetensi dibidang yang diajarnya. Pada tahun 1986 sampai dengan 1989 Politeknik memiliki lembaga pelatihan bagi calon dosen politeknik seluruh Indonesia yang disebut dengan Politeknik *Education Development Centre* (PEDC) yang berkedudukan di desa Ciwaruga Bandung. Di PEDC ini calon dosen politeknik seluruh Indonesia diberikan pelatihan selama 10 bulan tentang tehnik pengajaran di politeknik, peraturan politeknik

serta materi sesuai dengan program studi yang akan diajarkannya di perguruan tinggi asal, setelah lulus dari PEDC, seorang calon dosen, yang dianggap mampu akan diberikan sertifikat kompetensi sedangkan yang tidak mampu hanya akan diberikan rekomendasi untuk menjadi administrasi di perguruan tinggi asalnya sayangnya PEDC ini sejak tahun 1990 dibubarkan. Sehingga dampak selanjutnya adalah tenaga dosen Politeknik yang tidak pernah mengikuti pelatihan di PEDC terasa kurang memahami tentang system pengajaran, misi dan visi berdirinya Politeknik serta kurang memiliki kompetensi terhadap bidang yang diajarnya.

Iklm Organisasi mempengaruhi Kinerja, Iklm Organisasi di Politeknik Negeri Jakarta, sebagai perguruan tinggi vokasi berbeda dengan Iklm kerja di Perguruan tinggi lain, antara lain tekanan pekerjaan, di Politeknik Negeri Jakarta belum diterapkan System Kredit Semester (SKS) tapi system paket, dimana mahasiswa setiap semesternya diberikan satu paket (biasanya 6 mata kuliah) mata kuliah. dimana seorang dosen, dalam satu minggu wajib mengajar di satu kelas 2 atau 3 kali pertemuan. Keadaan ini mempengaruhi iklim kerja serta kinerja dari dosen yang bersangkutan karena sangat terbatasnya waktu untuk melakukan kegiatan tridharma yang lain seperti penelitian ataupun pengabdian pada masyarakat.

Kepuasan mempengaruhi Kinerja dosen, Banyak faktor yang membuat dosen di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) kurang puas, seperti manajemen yang kurang terbuka, informasi yang terbatas, kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan, dan sebagainya. Ketidak puasn dosen ini berpengaruh ke kinerjanya seperti tingkat ketidakhadiran dosen yang tinggi, ketidak perdulian dosen terhadap pengurusan kepangkatan, dan lain sebagainya.

Kemampuan/ *abiity* mempengaruhi Kinerja dosen, Kemampuan/*Ability* dosen di Politeknik Negeri Jakarta digambarkan melalui Sertifikat PEDC dimilikinya sayangnya

sejak PEDC dibubarkan, sulit menentukan ukuran kemampuan seorang dosen karena untuk pengajuan sertifikasi dosen (Serdos) harus bisa menyertakan sertifikat pelatihan yang lebih dari 100 jam.

Disamping itu Kinerja sebagai ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas merupakan fungsi dari kemampuan (*Ability*), Motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*), apabila kemampuan kurang maka sulit diharapkan kinerja dosen yang baik.

Motivasi dosen sebagai salah satu fungsi yang mempengaruhi kinerja selain kemampuan (*Ability*) dan kesempatan (*Opportunity*) perlu ditingkatkan terus, sayangnya di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) sangatlah rendah hal ini disebabkan banyak faktor seperti prestasi kerja yang kurang dihargai, terbatasnya kesempatan dan bantuan dari PNJ untuk mengembangkan karier, kebijakan pimpinan yang tidak jelas, dan lain sebagainya.

Di Politeknik Negeri Jakarta, upaya pelatihan dan pengembangan dosen seringkali dilakukan, akan tetapi sedikit sekali yang berminat mengikutinya. Hal tersebut disebabkan banyak faktor seperti, ketidakjelasan maksud dan tujuan pelatihan, ketidak efektifan pelaksanaan, sertifikat yang lama diperoleh, ketiadaan program lanjutan, kurang pastian nasib dosen yang telah mengikuti pelatihan, dan sebagainya ini sangat mempengaruhi Kinerja Dosen.

Di Politeknik Negeri Jakarta, dosen merasa kurang dihargai sebagaimana mestinya karena belum ada satupun penghargaan yang diberikan oleh PNJ terhadap dosen berprestasi. Penghargaan tidak harus berbentuk materi (uang) tapi juga bisa berbentuk non materi seperti perhatian, ucapan terima kasih, dan sebagainya.

Kecerdasan Emosional mempengaruhi kepuasan kerja dosen. Dosen dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada dosen

yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah dan kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai emosinya dan memiliki kebiasaan berfikir yang positif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi dosen yang bersangkutan.

## **B. Pembatasan Masalah**

Mengingat adanya keterbatasan waktu dan kemampuan maka peneliti tidak mengkaji secara menyeluruh hal-hal yang mempengaruhi kinerja dosen politeknik negeri Jakarta, namun hanya sebatas melihat pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen politeknik negeri Jakarta.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Kecerdasan Emosional terhadap kinerja dosen politeknik negeri Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen politeknik negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja dosen politeknik negeri Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dosen politeknik negeri Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen politeknik negeri Jakarta?

6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap Kinerja dosen Politeknik Negeri Jakarta
2. Mengetahui Pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap Kinerja dosen Politeknik Negeri Jakarta
3. Mengetahui pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Jakarta
4. Mengetahui Pengaruh langsung Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja Politeknik Negeri Jakarta
5. Mengetahui Pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Jakarta.
6. Mengetahui pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen di politeknik negeri jakarta melalui Kepuasan kerja
7. Mengetahui pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerhja dosen di politeknik negeri jakarta melalui kepuasan kerja.

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Jakarta.

## **F. Kebaruan (*State of the Art*)**

Dalam penelitian ini dilihat pengaruh gabungan baik langsung maupun tidak langsung dari kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di politeknik negeri jakarta. Kebaruannya dibandingkan penelitian sebelumnya adalah pada penggabungan pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dimana penggabungan ini belum pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya sebagai satu kesatuan karena penelitian yang sebelumnya hanya bicara tentang kecerdasan emosional dan kinerja saja, atau iklim organisasi dengan kepuasan saja ataupun kecerdasan emosional dan kepuasan saja.

Locus tempat penelitian adalah perguruan tinggi vokasi di jakarta yaitu Politeknik Negeri jakarta, locus tempat ini juga kebaruan karena penelitian yang ada biasanya adalah kinerja karyawan atau kecerdasan emosional ataupun iklim organisasi pada perusahaan swasta. Ada juga penelitian pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tapi di kopertis, sedangkan Politeknik Negeri jakarta adalah perguruan tinggi vokasi negeri sehingga sepanjang pengetahuan peneliti penelitian yang terkait variabel dan locus tempat penelitian ini belum pernah dilakukan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukannya.

Kebaruan yang lain dari penelitian ini adalah responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dosen tetap di politeknik negeri jakarta dengan masa kerja minimal lima (5) tahun.