HUBUNGAN SIKAP DAN KECERDASAN EMOSI DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN FBS UNIMED

Mursini
Dosen FBS Unimed

Abstrak: *Ketua Jurusan dalam melaksanakan tugas perlu kemampuan berkomunikasi, sikap persuasi, kepribadian yang mantap dan keteladanan. Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen secara praktis dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri manusia seperti sikap dan kepribadian sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari luar diri dosen. Peningkatan kepuasan kerja dosen bermakna bila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Pada tulisan ini akan dilihat hubungan antara sikap dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen. Populasi penelitian adalah seluruh dosen jurusan bahasa dan sastra sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara sikap dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil ini hendaknya ketua jurusan meningkatkan sikap dan kecerdasan emosi agar kepuasan kerja dosen turut meningkat.*

Kata kunci: Sikap, Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja.

Abstract: The head of department requires to have communication skill, persuasive attitude, good personality, and the quality of being a model person in conducting his duty. On the other side, lecturers' satisfaction is regarded as one of the most important factors in obtaining optimal result of their works. The influential factors for lecturers' work satisfaction are categorized into intrinsic and extrinsic factor. The intrinsic factor comes from the inner side of the human being such as attitude and personality while the extrinsic factor comes from the outside. The influential factors of lecturers' work satisfaction need to be identified scientifically, either qualitatively or quantitatively. The research will study the correlation between attitude, emotional intelligence and lecturers' work satisfaction. The population of the study is all lecturers at the Indonesian department which comprises 40 persons. The result shows that there is a positive correlation between attitude, emotional intelligence and lecturer's work satisfaction, respectively and collectively. It is suggested for the head of department to improve his/her attitude and emotional intelligence to promote lecturers work satisfaction.

Keywords: *attitude, emotional intelligence, lecturers' work satisfaction*

A. Pendahuluan

Pendidikan nasional saat ini sedang mengalami perubahan yang cukup mendasar. Perubahan paradigma pemerintahan dari sentralisasi ke desentrlisasi membawa implikasi terhadap manajemen pendidikan dalam era otonomi daerah adalah pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dalam hal ini perguruan tinggi. Pola manajemen ini menekankan pentingnya kepemim-pinan yang efektif, pemberdayaan

pimpinan dalam mengelola sumber daya pendidikan secara mandiri dan kreatif.

Sidi (2000) mengatakan untuk menilai suatu perguruan tinggi hendaknya dilakukan secara komprehensif, yaitu mencakup (1) profil lembaga sebagai input, (2) kepemimpinan sebagai proses, dan (3) prestasi lembaga sebagai hasil. Penilaian kinerja lembaga adalah upaya pemotretan keberhasilan kepemimpinan ketua jurusan, dan sekaligus menggambarkan kondisi objektif profil lembaga secara utuh yang merupakan keterpaduan kinerja semua warga lembaga yang tidak terlepas dari pelaksanaan tugas ketua jurusan. Tugas pokok ketua jurusan telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi yang disebut EMASLIM yaitu : (1) pendidik (edukator), (2) pengelola (manejer), (3) pengerus (administrator), (4) penyelia (supervisor), (5) pemimpin (leader), (6) pembaharu (innovator) dan (7) pembangkit minat (motivator).

Ketua jurusan sebagai pendidik harus melakukan pengajaran, bimbingan dan latihan terhadap mahasiswa. Dalam melaksanakan pembelajaran memerlukan kemampuan berkomunikasi, sikap persuasi, kepribadian yang mantap dan keteladanan. Peran ketua jurusan sebagai pendidik juga bertugas membina dosen sebagai mitra kerja selaku staf dalam hal ini dituntut memiliki kompetensi sosial dan kepribadian. Keterampilan ini merupakan kompetensi yang harus dimiliki ketua jurusan dalam memelihara hubungan antarpribadi antara ketua jurusan dengan para dosen. Ketua jurusan harus menjalin kerja sama dalam tim dan berkomunikasi secara aktif. Hubungan antarpribadi digunakan untuk memberi semangat dan mendorong dosen selaku staf dalam menjalankan tugasnya apabila hubungan antara pribadi tidak dipelihara. Kepribadian seorang pimpinan dapat digambarkan secara eksplisit seperti pandai bergaul, pandai bicara, dan tegas. Kepribadian juga dapat ditunjukkan dengan keramahan, mudah bekerja sama, dan dapat dipercaya. Unsur ketelitian, kemantapan emosional, juga keterbukaan terhadap pengalaman. Semua unsur kepribadian inilah kadang kala menjadi dilema bagi seorang pimpinan di sebuah lembaga. Pimpinan terkadang sulit mengendalikan emosi sehingga unsur sikap dan kepribadian yang kurang baik muncul tanpa disadari.

Ketua jurusan sebagai motivator mampu memelihara keharmonisan dalam bekerja, memahami permasalahan bawahan, memberikan penghargaan, dan memberikan kepuasan. Kemampuan dalam memelihara hubungan antara pribadi digunakan untuk memahami kebutuhan atau kesulitan bawahan dalam melaksanakan tugas, sehingga apabila kebutuhan terpenuhi bawahan akan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik.

Keberhasilan ketua jurusan dalam usaha pencapaian tujauan harus menguasai dan mampu bersikap dalam arti dapat mengapresiasi, mengevaluasi, menghargai pekerjaan seseorang seperti apappun adanya sesuai dengan kemampuan bawahannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja dosen akan meningkat secara optimal. Pada kenyataannya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen

secara praktis dibedakan dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri manusia seperti sikap dan kepribadian yang dimiliki oleh ketua jurusan dan dosen. Faktor ekstrinsik berasal dari luar diri dosen, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan dosen lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Peningkatan kepuasan kerja dosen pada institusi pendidikan bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Namun implementasi sikap dan kecerdasan emosi pimpinan (ketua jurusan) belum optimal dapat memuaskan kinerja dosen. Masih ada dosen yang merasa bahwa ketua jurusan belum dapat bersikap arif, komunikatif, dan pengayom. Lagi pula ketua jurusan belum memiliki kecerdasan emosi yang stabil dalam memimpin sehingga hal ini menimulkan rasa ketidakpuasan dalam kinerja dosen. Masih tampak ada kesenjangan antara sikap dan kecerdasan emosi ketua jurusan terhadap kepuasan kerja dosen.

Secara teoretis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti: produktivitas kerja, motivasi, pemenuhan harapan penggajian, efektivitas kerja, sikap, kepribadian, dan kecerdasan emosi pimpinan. Dalam tulisan ini akan dibahas hubungan sikap dan kecerdasan emosi ketua jurusan terhadap kepuasan kerja dosen Jurusan Bahasa dan Sastra Indonesia FBS UNIMED.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Sikap

Sikap menurut Ajzen (1991:4) merupakan pernyataan tanggapan menyukai atau tidak menyukai suatu objek, manusia, lembaga atau suatu kejadian. Robbins (2001:68), menegaskan sikap sebagai pernyataan atau pertimbangan eveluatif terkait dengan objek-objek, orang-orang atau peristiwa-peristiwa. Ivancevich dan Metteson (1996:126), membatasi sikap sebagai keadaan mental yang dikembangkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Proses ini dapat memberi pengaruh pada respon seseorang terhadap orang lain, tujuan dan keadaan tertentu yang saling berhubungan.

Merujuk pada definisi di atas, sikap pada dasarnya dapat diartikan ke dalam berbagai sudut pandang. Oskamp (2001:7) menginventarisasikan makna sikap ini ke dalam tujuh pengertian yang berbeda, yaitu: (a) seperangkat sikap; (b) kesiapan bertindak *(readiness to act)*; (c) landasan psikologis *(phsychological basis)*; (d) kepermanenan *(permanence)*; (e) hal yang dipelajari *(learned nature)*; (f) hal yang bersifat evaluatif *(evaluative nature)* dan (g) batasan yang komprehensif *(comprehensive definition)*.

Berdasarkan uraian di atas, secara umum sikap pada dasarnya dapat diartikan sebagai predisposisi tindakan seseorang terhadap (a) benda-benda; (b) orang-orang; (c) tempat-tempat; (d) gagasan-gagasan; (e) tindakan-tindakan; (f) situasi-situasi, baik yang bersifat tunggal maupun jamak. Sebagai sebuah predisposisi, maka sikap belum berbentuk prilaku, melainkan suatu dorongan untuk berperilaku sesuai dengan sikapnya. Jika dikaitkan dengan konteks penelitian ini, maka objek yang menjadi sikap tersebut adalah pendidikan, baik dalam arti formal, nonformal, ataupun informal.

2.Kecerdasan Emosi

Reuven Baor-On (dalam Stein dan Book: 2002) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serang-

kaian kemampuan, kompetensi dan kecakapan nonkonkrit yang mempengaruhi seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Sementara itu Peter Salovey dan Jack Mayer (2002) menjelaskan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk menganalisis perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Cooper (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informatika, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, serangkaian kemampuan hati nurani untuk menghadapi tantangan dan ancaman yang kita hadapi dalam konteks pribadi dan sosial. Hal-hal yang bersifat batiniah itu sejak kesil telah ada, tetapi banyak di antara manusia tidak menghargainya, dan menghormatinya atau menggunakannya. Pada intinya hidup yang bermakna dan berhasil menuntut keselarasan dengan sesuatu yang berada di balik analisis mental, penampilan, dan kendali, sesuatu yang terdapat dibalik retorika kepura-puraan.

Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketentuan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak berlebih-lebihan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir untuk membaca perasaan mendalam orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin, keterampilan ini diajarkan. Orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri, menderita kekurang mampuan pengendalian moral (Emotional Integence, http: //tumasouw. Tripod. Com). Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan pada diri kita dan orang lain dan untuk menanggapinya dengan tepat, menerapkannya dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan.

Goleman (1998) mengungkapkan lima wilayah utama kecerdasan emosional yang dapat di pedomi pada diri seseorang yaitu: 1)mengenali emosi sendiri, 2) . mengelola emosi, 3) memotivasi diri, 4) mengenali emosi orang lain (empati), 5) membina hubungan dengan orang lain. Goleman (1998) sub variable dari kecerdasan emosional pemimpin adalah (1) mengenali emosi diri dengan indicator a) menerima keunikan dosen (sadar diri), b) menghargai emosi negatif para dosen, (2) Mengelola emosi dengan indikator, a) tidak tenggelam dengan permasalahan, b) tidak murah marah, (3) Memotivasi diri dengan indicator a) optimis, b) teladan dalam penegakan disiplin, (4) mengenali emosi dosen dengan indicator, a) sikap empatik terhadap dosen, b) merespon tindakan dosen, menyelesaikan masalah dosen, (5) membina hubungan yang baik dengan dosen dengan indikator a) menciptakan iklim pelaksanaan pekerjaan yang demokratis, b) menyediakan iklim pelaksanaan pekerjaan yang kondusif. Komunikasi efektif antara pemimpin dengan dosen dapat mengefektifkan motivasi belajar mahasiswa seringnya terjadi perbedaan persepsi antara pemimpin.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang

pegawai menyukai pekerjaannya (Cherington, 1987: 82). Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbin, 1994:419). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982: 42).

Faktor-faktor yang baiasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: (1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan, yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan; (2) Supervisi; (3) Organisasi dan manajemen; (4) Kesempatan untuk maju; (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insenrif; (6) Rekan kerja; dan (7) Kondisi pekerjaan (Churden dan Sherman, 1972:312-313).

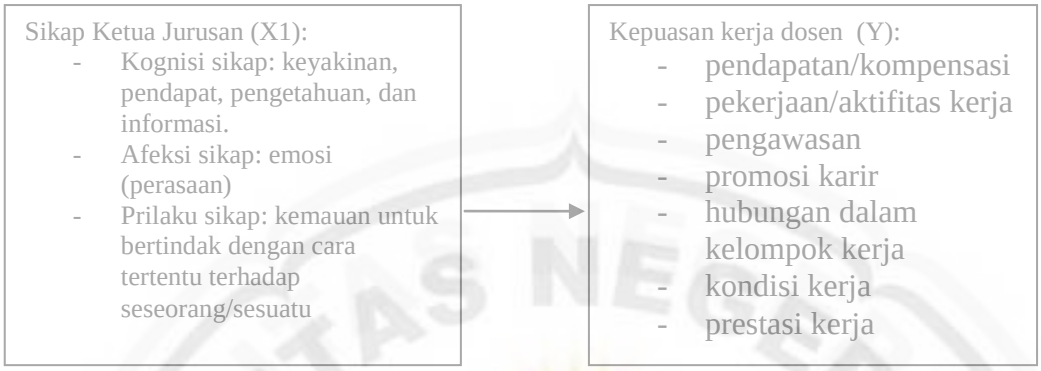
Selain itu, menurut Job Descriptif Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah (1) Bekerja pada tempat yang tepat, (2) Pembayaran yang sesuai, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat (Dunn dan Stephen, 1981: 322-323). Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa prilaku yang ditampilkan oleh pegawai sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam satu organisasi/ institusi/perusaahan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan akerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari temnpatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja.

4. Kerangka Konseptual

Sikap selalu dikaitkan dengan perilaku individu yang berada dalam situasi normal dan merupakan respon atau reaksi terhadap rangsangan lingkungan sosial pada saat itu. Dalam interaksi sosialnya individu membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai objek psikologis yang dihadapinya. Kecerdasan emosi berkaitan dengan beberapa komponen penting. Pertama mengenali emosi sendiri. Kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Dalam menghargai dan mengatasi emosi ada beberapa gaya khas yang dilakukan yaitu : a) sadar diri; b) tidak tenggelam dalam permasalahan, c) tidak mudah pasrah.

Kepuasan kerja akan tercapai jika seseorang merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh pimpinannya. Dengan demikian produktivitas kerja naik dan semua tugas dilaksanakan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil, Dengan demikian, mengacu pada kerangka pemikiran di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Pengaruh Sikap terhadap Kepuasan Kerja

C. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Penelitian ini menganalisis hubungan antarvariabel dan mengukur pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari dua variabel bebas yaitu sikap (X1) dan kecerdasan emosi (X2), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja dosen (Y). Rancangan penelitian merupakan gambaran pola keterkaitan antara variabel yang diteliti. Pola keterkaitan antarvariabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan :
X1 = Sikap Ketua Jurusan
X2 = Kecerdasan Emosi Ketua Jurusan
Y = Kepuasan Kerja Dosen

Populasi adalah seluruh dosen jurusan bahasa dan sastra sebanyak 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka populasi sekaligus diangkat menjadi sampel penelitian ini. Data penelitian yang dikumpulkan melalui instrumen terlebih dahulu diedit kemudian dimasukkan ke dalam tabel data penelitian untuk dianalisis secara deskriptif maupun inferensial. Sebelum dianalisis dengan teknik analisis korelasi dan regresi terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian data dan pengujian persyaratan analisis.

Deskripsi data penelitian untuk masing-masing variabel dilihat dari skor minimum dan maksimum, rata-rata, median, modus, standar deviasi, distribusi frekuensi dan histogram. Pengujian persyaratan analisis yang meliputi : a) uji normalitas dan b) uji linieritas. Uji normalitas dilakukan menggunakan rumus chi-kuadrat (x^2). Sedangkan uji linieritas dilakukan antara X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y

dengan persamaan regresi sederhana. Uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi produk moment dan dilanjutkan dengan uji t. Lebih lanjut dihitung koefisien korelasi parsial dan sumbangan masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

D. Hasil dan Pembahasan.

1. Deskripsi Data

Skor variabel sikap ketua jurusan dihitung dari 40 sampel, menyebar dengan skor tertinggi 118 dan skor terendah 95. Dari hasil perhitungan data pada tabel distribusi frekuensi diperoleh nilai rata-rata (mean) yaitu 106, nilai median yaitu 106,10 dan nilai mode sebesar 107,07 serta standar deviasi sebesar 5.56. Persentase responden pada tingkat rata-rata (mean) sebesar 25%, persentase responden di atas rata-rata sebesar 47, 5% dan persentase responden di bawah rata-rata sebesar 27, 50.

Skor variabel kecerdasan emosi yang dihitung dari 40 sampel, menyebar dengan skor tertinggi 25 dan skor terendah 14. Dari hasil perhitungan data pada tabel ditribusi frekuensi diperoleh nilai rata-rata (mean) yaitu 20,10, nilai median sebesar 20, 12 dan nilai mode sebesar 20,00 serta standar deviasi sebesar 2,53. Presentase responden untuk tingkat rata-rata = 32,50%, dei atas rata-rata = 27,5% dan di bawah rata-rata = 40%.

Skor variabel kepuasan kerja dosen menyebar dengan skor tertinggi 114 dan terendah 99. Dari hasil perhitungan data pada tabel distribusi frekuensi diperoleh rata-rata (mean) dari skor kepuasan kerja dosen sebesar 105,83 dan nilai mode sebesar 104,75 dengan standar deviasi sebesar 4,32. Persentase responden untuk tingkat rata-rata = 27,50%, di atas rata-rata = 45% dan di bawah rata-rata = 27,50%.

2. Kecenderungan Variabel Penelitian

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel sikap digunakan nilai mean sebesar 106,00 dan standar deviasi ideal 5,56. Dari hasil analisis bahwa sikap ketua jurusan yang termasuk kategori tinggi 6 orang (15,00%). Para responden yang menyatakan bahwa sikap ketua jurusan yang masuk pada kategori sedang sebanyak 13 orang (32,50). Para dosen yang menyatakan sikap ketua jurusan masuk kategori kurang sebanyak 13 orang (32,50%) dan termasuk kategori rendah sebanyak 8 orang (20,00%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap ketua jurusan pada umumnya termasuk kategori sedang.

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan varibel kecerdasan emosi ketua jurusan digunakan nilai mean sebesar 20,10 dan standar deviasi sebesar 2, 53. Hasil perhitungan bahwa kecerdasan emosi ketua jurusan yang termasuk kategori tinggi 6 orang (15,00%). Dosen yang menjawab soal tentang kecerdasan emosi masuk pada kategori sedang sebanyak 11 orang (27,50%). Kecerdasan emosi ketua jurusan yang termasuk kategori kurang sebanyak 18 orang (45,00%) dan termasuk kategori rendah sebanyak 5 orang (12,50%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi ketua jurusan termasuk kategori kurang.

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja dosen digunakan nilai mean sebesar 106, 03 dan standar deviasi sebesar 4,32. Kepuasan kerja dosen yang termasuk kategori tinggi sebanyak 6 responden (15,00%). Responden yang menyatakan Kepuasan kerja dosen yang termasuk kategori sedang sebanyak 15 orang (37,50%). Kepuasan kerja dosen yang termasuk kategori kurang sebanyak 12 orang (30,00%) dan kategori rendah

sebanyak 7 orang (17,50%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen pada umumnya tergolong kategori sedang.

3. Uji Persyaratan Analisis

Berikut disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian. Perhitungan dilakukan dengan computer program Exel.

Tabel 1. Rangkuman Uji Kenormalan Data

Variabel Penelitian	Df	Chi-Kuadrat Hitung	Chi-Kuadrat Tabel	Ket
Sikap Ketua Jurusan (X1)	5	1,275	11,07	Normal
Kecerdasan Emosi (X2)	5	1,951	11,07	Normal
Kepuasan Kerja Dosen (Y)	5	2,840	11,07	Normal

Dalam menguji linieritas dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam persamaan regresi. Dalam penelitian ini yaitu variabel sikap dengan variabel kepuasan kerja dosen dan variabel kecerdasan emosi dengan varriabel kepuasan kerja dosen. Analisis tersebut menggunakan ANAVA. Adapun hasil analisis varians yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi antara sikap (X_1) dengan kepuasan kerja dosen (Y), seperti pada tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Anava Untuk Persamaan Y atas X_1

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Fo	Ft,5%	Ft, 1%
Regresi (a)	1	449016.10	449016.10			
Regresi (b/a)	1	141.00	141.00	10.25	4.10	7.35
Residu (S)	38	522.90	13.76			
Tuna Cocok (TC)	20	320.90	16.05	1.43	2.19	3.08
Kekeliruan (G)	18	202.00	11.22			
Total	40	449680.00				

Hasil analisis varians yang menguji kelinieran dan keberartian persamaan regresi antara kecerdasan emosi (X_2) dengan kepuasan kerja (Y), seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. Ringkasan Anava Untuk Persamaan Y atas X_2

Sumber Vaians	dk	JK	RJK	Fo	Ft, 5%	Ft, 1%
Regresi (a)	1	449016.10	449016.10			
Regresi (b/a)	1	125.73	125.73	8.88	4.10	7.35
Residu (S)	38	538.17	14.16			
Tuna Cocok (TC)	29	161.37	5.56	0.13	2.87	4.66
Kekeliruan (G)	9	376.00	41.87			
Total	40	449680.00				

4. Pengujian Hipotesis

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dilakukan analisis korelasi antara variabel bebas tunggal dengan variabel terikat. Analisis korelasi dihitung berdasarkan rumus Product Moment. Besarnya koefisien korelasi antar variabel ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	X_1	X_2	Y
X_1	1,00	0,29	0,46
X_2		1,00	0,44
Y			1,00

Berdasarkan perhitungan korelasi antara sikap dengan kepuasan kerja kepala dosen diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,461. Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 3,20. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan db = 38 diperoleh t_{tabel} = 2,02 pada taraf signifikansi 5%. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,20 > 2,02, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ($H_o : \rho_{y1.x} = 0$) ditolak atau hipotesis alternative ($H_a : \rho_{y.x1} > 0$) diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan berarti antara sikap dengan kepuasan kerja dosen teruji kebenarannya pada taraf signifikansi 5%.

Persamaan garis regresi antara kepuasan kerja dosen dengan sikap ketua jurusan didapat $\hat{Y}$ = 69,66 + 0,34 X_1. Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan dengan pertambahan nilai (skor) variabel X_1 sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai (skor) variabel Y akan naik sebesar 0,34 satuan. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan sikap (X_1) sebesar satu satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja dosen, sebesar 0,34 satuan. Dengan demikian semakin besar peningkatan nilai sikap ketua jurusan berakibat semakin baik kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan perhitungan korelasi antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,435. Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 2,98. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan db = 38 diperoleh t_{tabel} = 2,02 pada taraf signifikansi 5%. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,98 > 2,02 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho : $\rho_{y.x2} = 0$) ditolak atau hipotesis alternatif (Ha : $\rho_{y.x2} > 0$) diterima. Hal berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen. teruji kebenarannya pada taraf signifikansi 5%.

Persamaan garis regresi antara kepuasan kerja dosen dengan kecerdasan emosi didapat yaitu $\hat{Y}$ = 91,40 + 0,72 X_2. Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dengan pertambahan nilai (Skor) variabel X_2 sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai (skor) variabel Y akan naik sebesar 0,72 satuan. Ini bermakna bahwa dengan peningkatan kecerdasan emosi (X_2) sebesar satu satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja dosen, sebesar 0,72 satuan. Dengan demikian semakin besar peningkatan nilai kecerdasan emosi berakibat semakin tingginya kepuasan kerja dosen.

Hasil perhitungan korelasi antara sikap dan kecerdasan emosi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,557. Persamaan garis regresi ganda antara kepuasan kerja dosen dengan sikap dan kecerdasan emosi didapat yaitu Y = 66,385 + 0,270 X_1 + 0,542 X_2. Keberartian persamaan regresi antara kepuasan kerja dosen atas sikap dan kecerdasan emosi secara bersama-sama, diuji dengan ANAVA. Adapun ringkasan hasil Anava ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Ringkasan Anava Keberartian Persamaan Regresi X_1 atas X_2

Sumber Vaians	Dk	JK	RJK	Fo	Ft, 5%	Ft, 1%
Regresi (b/a)	2	205.78	102.89	8.31	3.25	5.23
Residu (S)	37	458.12	12.38			
Total	39	663.90				

Korelasi parsial bermaksud untuk melihat hubungan murni antara satu variabel bebas dengan variabel terikat bila variabel bebas lainnya terkontrol. Adapun hasil analisis korelasi parsial pada penelitian ini seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Ringkasan Koefisien Korelasi Parsial

Korelasi	Koefisien Korelasi Parsial	Harga t_{hitung}	Harga t_{tabel} (5%)
$r_{y.1,2}$	0,386	2,579	2,02
$r_{y.2,1}$	0,352	2,318	2,02

Besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Bobot Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel Bebas

Variabel Bebas	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Sikap (X_1)	54,08%	16,76%
Kecerdasan Emosi (X_2)	45,92%	14,24%
Total	100,00	37,00%

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ternyata, terdapat hubungan antara sikap ketua jurusan dengan kepuasan kerja dosen. Hasil ini membuktikan bahwa sikap ketua jurusan cukup baik untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen. Besarnya sumbangan relative antara sikap dengan kepuasan kerja dosen sebesar 54,08% dan sumbangan efektifnya sebesar 16,76%. Besarnya nilai sumbangan relative dan efektif dari sikap ketua jurusan cukup berarti dalam menjelaskan kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap ketua jurusan, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki ketua jurusan sangat berguna dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen para dosen itu sendiri. Besarnya sumbangan relatif kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 45,92% dan sumbangan efektifnya hanya sebesar 14,24%. Besarnya sumbangan relative dan efektif dari kecerdasan emosi terlihat besar dalam menjelaskan kepuasan kerja dosen. Kondisi ini sama halnya bila dilihat korelasi parsial antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen, bila sikap dikontrol, didapat koefisien korelasi parsial sebesar 0,352. Korelasi ini relatif besar, ini berarti bahwa hubungan parsial antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dosen sangat berarti bila variabel sikap dikontrol pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan deskripsi data dan tingkat kecenderungan variabel dalam penelitian ini, ditemukan secara umum sikap masuk kategori sedang. Sedangkan kecerdasan emosi masuk

kategori kurang serta kepuasan kerja tergolong pada kategori sedang. Dari hasil ini diharapkan bahwa kecerdasan emosi dapat ditingkatkan agar kepuasan kerja meningkat atau setidak-tidaknya dapat dipertahankan.

Kepuasan kerja para dosen tegolong pada kategori sedang. Dari hasil ini terlihat bahwa kepuasan kerja dosen perlu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja dosen dapat dilakukan dengan peningkatan kecerdasan emosi ketua jurusan. Dengan peningkatan sikap dan kecerdasan emosi sekaligus meningkatkan mutu pelaksanaan tugas dan peningkatan mutu pendidikan.

Hasil penelitian yang ditemukan secara umum terdapat hubungan positif dan berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil penelitian hubungan antara variabel sikap dan kecerdasan emosi dengan variabel kepuasan kerja, terlihat hasil hubungan sikap lebih besar dibandingkan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja.

D. Penutup

Hasil analisis data dan pengujian yang dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) Sikap dan kecerdasan emosi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kepuasan kerja dosen pada taraf signifikansi 5%. Sikap dan kecerdasan emosi secara bersama-sama dapat menjelaskan sebesar 31,00% tentang kepuasan kerja dosen. Hal ini berarti bahwa sikap dan kecerdasan emosi ketua jurusan secara bersama-sama mempunyai hubungan (kontribusi) yang lebih besar dalam menjelaskan kepuasan kerja dosen, 2) Besarnya sumbangan relative sikap terhadap kepuasan kerja dosen yaitu sebesar 54,08%. Sedangkan sumbangan relatif kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 45,92%. Hal ini berarti bahwa sumbangan kecerdasan emosi lebih kecil dari sikap untuk meningkatkan kepuasan kerja para dosen pada taraf signifikansi 5%, 3) Besarnya sumbangan efektif dari sikap terhadap kepuasan kerja dosen yaitu sebesar 16,76%, sedangkan kecerdasan emosi mempunyai sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 14,24%. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosi mempunyai sumbangan efektif yang lebih kecil dibandingkan sikap dalam menjelaskan (mempengaruhi) kepuasan kerja dosen pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan simpulan selanjutnya dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : 1) Para dosen hendaknya selalu memberi masukan kepada ketua jurusan, proaktif melakukan pendekatan untuk meningkatkan sikap-sikap ke arah yang lebih baik, 2) Ketua jurusan agar meningkatkan kecerdasan emosinya. Peningkatan kecerdasan emosi akan meningkatkan kepuasan kerja dosen dalam menjalankan tugasnya, 3) Sebaiknya ketua jurusan selalu bersikap bersahabat dan menunjukan perhatian pada keinginan/ aspirasi dosen, 4) Sebaiknya ketua jurusan membuka diri, dan mau berkonsultasi dengan para dosen sebelum mengambil sikap/ keputusan, 5) Sebaiknya ketua jurusan selalu memberi kesempatan kepada dosen-dosen agar dapat menjalankan semua tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang empati.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rhinneka Cipta.

Cangara, Hafied. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: Grafindo Persada.

Cooper, Robert K dan Ayman Sawaf. 1998. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan*

organisasi. Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Davis, Keith and W. Newstrom, 1999, *Perilaku Dalam Organanisasi*, Edisi ketujuh Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Debra L. Nelson and James Campbell Quick. 2006. *Organizational Behavior. Foundations*, Realities & Challenges. 5th Edition. South-Western, Thomson Corp.

Gibson, dkk. 1997. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djakarsih. Jakarta: Erlangga.

Goleman, Daniel. 1998. *Emotional Integence Kecerdasan Emosio-nal*. Terj. Hermaya. Jakarta: Rineka Pustaka Utama.

Lussier, R.N. 1997. Management: Concepts, Application, Skill Development. Cincinnati, Ohio: International Thomson Publ.

Muazir. 1997. *Manajemen Kelas.* Padang : IKIP Padang.

Owes, R.G. 1998. Organisasizational Beheavior and Education. (16 ed) Boston: Allyn and Bacon.

Pines. A. 1982. Chaging Organization: is *work environment without burnout an imposible goal?* In W. Paine, *Job Stress And Burout.* Baverrly Hills, CA. Sage.

Patton, Praticia. 1998. *Emotional Integence di tempat kerja.* Terj. Alex T. Jakarta: Pustaka Delepratasa.

Patton, Praticia. 2002. *Kecerdasan EQ, Keterampilan Kepemimpinan.* Mitra Media.

Robbins, Stephen. P. Dan Coulter. M. 2007. Management. New Jersey: Pearson Education International.

Robbins, Stephen. P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Halida. Jakarta: Erlangga.

Rosenholtz, S.J., and Simpson, C. 1990. *Workplace and Conditions and The Rise And Fall of Teachers Comitment. Sociology of Educations and The Rise and Fall of Teachers Comitment.* Sociology Of Education. Vol. 63.

Rossow, L. W, .1990. *The Prinsipalship: Dimentions in Instrucsional Leadership*. New Jersey: Prentice Hall.

Sagala, Syaiful. 2003. *Konsep dan Makna Pembelajaran.* Bandung : Afabeta.

Shapiro. 1997. *How to Raise A Child With A High EQ, Alih Bahasa Aux Tri Kantjono.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Stein dan Book. 2002. *Condunting Educational Research. Ney Year; Horcut Brace Jovanoukh Inc.*

Terry. George. R. 1973. *The principle of Manejemen.* Ilionis: Richard D. Erwin.

Usman, Husaini. Manejemen. 2008. Teori *Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara