

# **Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri, Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang**

**Rina Oktaviana. S. Psi., MM**  
**Universitas Bina Darma, Palembang**  
**Email : rina\_twin2003@yahoo.com**

---

**Abstract :** *This research aims to find out and analyse the influence of emotional quotient, self-concepts and motivation toward the lecturers' work performance at Bina Darma University Palembang. The object of the study was thirty seven of Bina Darma University, the data was collected by giving questionnaire and the data was analyzed by using multiple regression. the data were collected using four questionnaires, that are emotional quotient questionnaire, self-concepts questionnaire, motivation questionnaire and lecturers' work performance questionnaire. The data were analyzed using Pearson's Product Moment correlation technique. The result showed that there was a positive and significant correlation between the influence of emotional quotient, self-concepts, and motivation toward the lecturers' work performance at bina darma university palembang ( $r = 0,680; p < 0,05$ )*

**Keywords :** *emotional quotient, self-concepts, and motivation toward the lecturers' work performance*

**Abstrak :** *Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, konsep diri dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Bina Darma (UBD). Objek studi berjumlah tiga puluh tujuh UBD, data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Data dikumpulkan menggunakan empat kuesioner yaitu kuesioner kecerdasan emosional, konsep diri, motivasi dan kinerja dosen. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson's Product Moment, hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0,118, konsep diri terhadap kinerja sebesar 0,614 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0,191. Secara keseluruhan pengaruh kecerdasan emosional, konsep diri dan motivasi terhadap kinerja dosen UBD ( $r = 0,680 ; p < 0,05$ ) dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,414 atau sebesar 41,4%.*

## 1. PENDAHULUAN

Pendukung utama bagi tercapainya sasaran pembangunan manusia Indonesia yang bermutu adalah pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu tidak cukup dilakukan melalui transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi harus didukung oleh peningkatan profesionalisme dan sistem manajemen tenaga kependidikan serta pengembangan kemampuan peserta didik untuk menolong diri sendiri dalam memilih dan mengambil keputusan demi pencapaian cita-cita.

Proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen untuk keberhasilan poses belajar-mengajar, terkadang kinerja dosen tidak bisa dipandang stabil karena ada kalanya kinerja tersebut naik dan turun, kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok Casio (1992) menyatakan kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan dosen atas tugas yang diberikan.

Daniel Goleman dalam bukunya "*Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ*" (Bantam, 1995) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dibutuhkan bukan hanya "cognitive intelligence" tetapi juga "emotional intelligence". *Emotional intelligence* atau disingkat EQ adalah

kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan juga kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dosen dalam memonitor perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, dosen akan mampu membedakan dua hal tersebut dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakan (Salovey & Mayer, 1990).

Selain itu kinerja dosen memiliki pengaruh terhadap konsep diri, maka dapat dinyatakan pula bahwa konsep diri dosen tidak terlepas dari aspek mental atau emosi. Dosen yang memiliki stabilitas emosional yang mantap dan terkendali akan cenderung memiliki konsep diri yang positif bila dibanding dengan dosen yang tidak mampu mengendalikan emosi karenanya aspek emosi memegang peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi konsep diri dosen.

Secara khusus, seorang dosen membutuhkan EQ tinggi karena kinerja dosen mewakili organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para peserta didik. Dosen yang memiliki empati

akan dapat memahami kebutuhan peserta didik dan dapat memberikan *feedback* (umpan balik) yang konstruktif. Masih menurut Goleman, untuk dapat sukses dibidang pendidikan dituntut kemampuan berempati guna mengetahui "*mood*" peserta didik dan kemampuan *interpersonal* guna tercapainya kegiatan belajar mengajar. Di lain pihak, kinerja dosen yang professional dituntut untuk memiliki disiplin diri dan motivasi yang tinggi.

## 1. METODELOGI PENELITIAN

### 1.1. Tempat Penelitian Dan Objek Penelitian

Penelitian ini diberikan kepada dosen di lingkungan Universitas Bina DarmaPalembang

### 2.2 Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini maka dilakukan pengambilan data secara primer dan sekunder, yaitu :

#### a. Data primer

Data primer yaitu data atau informasi yang diambil langsung dari subjek penelitian melalui prosedur penelitian dengan melakukan wawancara dan observasi menggunakan kuesioner Kecerdasan Emosi, Konsep Diri dan Motivasi

#### b. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diambil secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yaitu dari dokumen dan studi pustaka, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

## 2.3 Rancangan Penelitian

Tabel 1. Rancangan Penelitian

Perihal	Deskripsi
Topik	Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang
Masalah	Apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emotional, Konsep Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina darma Palembang
Metode Yang Digunakan	Menggunakan Skala
Tipe dan	

Desain Penelitian	
• Tipe penelitian	<i>Survey</i>
• Desain penelitian	Teknik Pengambilan sampel adalah <i>purposive sampling</i> , sampel ditentukan oleh peneliti setelah melakukan survey lapangan. Survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner Kecerdasan Emotional, Konsep diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.
Perencanaan Penelitian	
• Subjek	Dosen Tetap Di Lingkungan Universitas
• Peralatan	Bina Darma sebanyak 37 orang
• Prosedur	Kuesioner Kecerdasan Emotional, Konsep Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen
• Teknik analisis	Menggunakan Analisis

	Regresi Berganda
--	------------------

## 2.4. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pengolahan data kuesioner Kecerdasan Emotional, Konsep Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen
2. Uji Kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas.
3. Uji Asumsi klasik untuk penggunaan regresi Berganda

## 2.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda

## 2.6. Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Salovey (Goleman, 2005) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dalam mengenali emosi diri dan orang lain serta

dapat mengelola emosi tersebut sehingga terbina hubungan yang baik dengan orang lain.

Variabel kecerdasan emosional merupakan variabel independen (bebas), dimana kecerdasan emosional dapat dilihat dari aspek

- kesadaran emosi merupakan kemampuan untuk mengenali emosi, penilaian diri dan harga diri
- pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengelola emosi, kendali diri, penuh inovasi dan peka terhadap kata hati serta adaptabel
- Motivasi merupakan kemampuan untuk memiliki dorongan prestasi, inisiatif, memiliki komitmen serta optimisme
- Empati merupakan kemampuan memahami orang lain, orientasi pelayanan dan membina orang lain serta keragaman
- Keterampilan sosial merupakan kemampuan menangani emosi, katalisator perubahan, komunikasi dan interaksi jaringan sosial, teknik persuasi, kolaborasi dan kooperasi serta manajemen konflik. Goleman (2002)

### **Konsep Diri**

Menurut Rogers (Mukhtar, 2005) bahwa konsep diri sebagai kesadaran pribadi berdasarkan pengalaman diri atau kemampuan untuk menyeleksi semua kejadian yang berada disekitar. Ditambahkan menurut Verderber & Brooks (Sobur, 2003)

mendefinisikan konsep diri sebagai semua persepsi kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, sosial dan aspek psikologis yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain.

Menurut Burns (1993) suatu konsep diri yang positif dapat disamakan dengan evaluasi diri yang positif, penghargaan diri yang positif, perasaan harga diri yang positif dan penerimaan diri yang positif. Sedangkan konsep diri yang negatif akan mencerminkan evaluasi yang negatif, membenci diri, perasaan rendah diri dan tiadanya perasaan yang menghargai pribadi dan penerimaan diri.

Variabel konsep diri merupakan variabel independen (bebas), dimana konsep diri dapat dilihat dari aspek

- Fisik mencakup pakaian, tubuh dan benda-benda yang dimiliki
- Moral mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang memberi arti dan arah bagi kehidupan
- Psikis mencakup perasaan, kemauan dan sikap terhadap diri sendiri
- Sosial mencakup peranan sosial dan penilaian individu terhadap penampilan Bersonsky (Sumadi, 2002)

## **Motivasi**

Menurut Winkel (1996) motivasi adalah keseluruhan daya penggerak psikis yang ada dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan, selain itu Chaplin (2006) menyatakan motivasi adalah satu variabel yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Bucklew (Slamet dan Markam, 2005) menyatakan motivasi merupakan kecenderungan tindakan yang terarah ke suatu tujuan, dimana tingkah laku yang kompleks mengandung gerakan-gerakan fisik menuju suatu tujuan, perhatian selektif, sikap dan keyakinan, keadaan emosional yang terkait.

Variabel motivasi merupakan variabel independen (bebas), dimana motivasi dapat dilihat dari aspek

- Motif mencakup gaji cukup, nyaman bekerja, aktualisasi diri dan kesadaran etik
- Pengharapan mencakup kerja yang menyenangkan, penghargaan, rasa ikut memiliki serta pengembangan diri
- Insentif mencakup pencapaian prestasi, bonus, tunjangan dan prestasi.

## **Kinerja**

Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (casio, 1992) kinerja merujuk kepada tingkat

keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan Donnelly dkk (1994) kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perguruan tinggi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Wujud dari keahlian dan kemampuan dosen adalah kompetensi yang dimilikinya.

Variabel kinerja dosen merupakan variabel dependent (terikat), cara mengukur kinerja terdapat enam kriteria yaitu

- Kualitas adalah tingkat kualitas yang dimiliki dosen dalam mencapai tujuan
- Kuantitas adalah tingkat kuantitas penyelesaian pekerjaan
- ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi
- kemandirian adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi

kerja tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan

- hubungan interpersonal adalah Tingkat dimana pegawai mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit. kerjanya

### 3. HASIL

Sebelum skala disebarkan, terlebih dahulu akan diuji reliabilitas dan validitas kuesioner tersebut, dari 37 jumlah responden dapat diketahui hasilnya bahwa semua instrumen penelitian semuanya sudah valid dan reliabel.

#### 3.1. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Uji validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya, berikut ini dijelaskan mengenai hasil perhitungan uji validitas untuk variabel kecerdasan emosional dengan menggunakan responden sebanyak 37 orang dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa semua hasil pengujian valid dikarenakan nilai *corrected item total correlation* yang bergerak dari nilai terendah yaitu 0,354 sampai dengan nilai tertinggi 0,839.

#### 3.2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas data yang diperoleh dilihat dari nilai *cronbach alpha* setiap variabel yang dibandingkan dengan

nilai koefisien yang telah ditetapkan maka dapat dilihat nilai reliabilitas kecerdasan emosional sebesar 0,937, Konsep Diri sebesar 0,816, Motivasi sebesar 0,578 dan Kinerja sebesar 0,690. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu kecerdasan emosional, konsep diri dan motivasi terhadap kinerja dosen memiliki nilai yang reliabel. Pada variabel kecerdasan emosional paling besar memberikan kontribusi bagi kinerja hal ini disebabkan emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jadi emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia karena emosi dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan tetapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia.

#### 3.3. Analisis Regresi Berganda

Ada dua syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi linier berganda yaitu : Uji Normalitas dan Multikolinearitas

#### 3.4. Uji Prasyarat Untuk Normalitas

Hasil uji normalitas untuk data variabel kecerdasan emosional, konsep diri dan motivasi terhadap kinerja dosen menunjukkan penyebaran data mendekati garis diagonal yang berarti data penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

### 3.5. Uji Multikolinearitas

Regresi yang bebas multikolinearitas ditandai dengan : Nilai VIF berkisar angka 1 ( $VIF = 1/tolerance$ ) dan Nilai Tolerance berkisar angka 1. Koefisien nilai untuk kedua variabel independen yaitu kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan nilai VIF sebesar 1,828 dengan nilai Tolerance sebesar 0,354. Variabel konsep diri terhadap kinerja dengan nilai VIF sebesar 1,907 dengan nilai Tolerance sebesar 0,344 dan variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai VIF sebesar 1,048 dengan nilai Tolerance sebesar 0,954. Berdasarkan nilai tersebut maka diketahui bahwa regresi ini bebas dari multikolinearitas.

### 3.6. Uji F

Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional, Variabel Konsep Diri, Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Dengan perhitungan statistik menggunakan aplikasi SPSS dimana data yang didapat tersebut telah diketahui berdistribusi normal, maka berikut ini uraian analisis perhitungan statistik tersebut :

a. Nilai korelasi (R) sebesar 0,680 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kecerdasan emosional, konsep diri dan motivasi (X) terhadap kinerja dosen (Y)

b. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,414 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, konsep diri dan

motivasi (X) mempengaruhi kinerja dosen (Y) sebesar 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### 3.7. Pengaruh Kecerdasan Emosional

#### (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil persentase untuk variabel kecerdasan emosional terlihat pada aitem ke 7 yaitu mengikuti hata hati yang memiliki dampak positif bagi diri dan lingkungan yang merupakan aspek pengaturan diri sangat rendah hanya 5% hal ini menunjukkan bahwa kualitas kecerdasan emosional menurut Goleman (2002) dapat diketahui ketika seseorang dapat menangani emosinya sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, penuh inovasi, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Hal ini berbeda ketika seorang dosen sedang berinteraksi dengan sesama rekan kerja maupun mahasiswa yang akan mempengaruhi perilakunya dalam menangani emosi. Tidak semua hal dapat ditangani dengan baik yang bisa disebabkan karena lingkungan dan keadaan yang tidak tepat seperti mood pada saat itu yang dimiliki dosen yang bersangkutan.

Pada aitem ke 17 yaitu ramah terhadap orang lain dalam segala keadaan atau situasi yang merupakan aspek keterampilan sosial



sangat rendah hanya 5% masih menurut Goleman (2002) keterampilan sosial merupakan kemampuan menangani emosi, katalisator perubahan, komunikasi dan interaksi jaringan sosial, teknik persuasi, kolaborasi dan kooperasi serta manajemen konflik.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa tidak setiap saat seorang dosen dapat menangani emosinya dengan baik karena dibutuhkan keterampilan sosial yang memadai, secara umum. Seperti diketahui tidak semua dosen Bina Darma mampu ramah terhadap semua mahasiswa bila mereka sedang dalam situasi yang tidak menyenangkan. Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *metamood*, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,118 dimana seorang dosen membutuhkan Emosional Intellegensi tinggi karena kinerja dosen mewakili organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para peserta didik. Berdasarkan teori Peter Salovey dan Jack Mayer

mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan makna serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual (Stein dan Book, 2002).

Dengan kecerdasan emosional diharapkan dosen dapat lebih memahami dan mengelola emosi agar dapat bekerja dalam segala situasi. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dan kemampuan mengelola emosi yang tinggi maka seorang dosen dapat bekerja dengan baik sehingga mempunyai kinerja yang baik dan tinggi pula selain itu kecerdasan emosional merupakan kemampuan dosen dalam memonitor perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, dosen akan mampu membedakan dua hal tersebut dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakan untuk mencapai kesuksesan dalam kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja dosen sehingga tujuan institusi yang telah direncanakan dapat tercapai.

### **3.8. Pengaruh Konsep Diri (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,614, Konsep diri akan membatasi bagaimana dosen merasakan tentang diri sendiri, apa yang mungkin dapat dilakukan di masa depan, dan bagaimana menilai penampilan diri sendiri, karena itu konsep diri sebenarnya merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan dosen, Konsep diri yang dimiliki dosen seperti kepercayaan diri yang tinggi akan membantu mengembangkan potensi dalam diri agar dapat digunakan secara maksimal di segala situasi karena konsep diri adalah pandangan seseorang (dosen) mengenai diri sendiri, baik fisik, sosial maupun psikologis, yang bersumber dari berbagai pengalaman dan interaksi dengan orang lain. Hal ini mengindikasikan bahwa konsep diri yang positif adalah penting dan mempengaruhi pencapaian (*achievement*) dosen dalam bekerja.

Teori kepribadian banyak menyatakan bahwa konsep diri menempati posisi penting yang dipandang sebagai inti atau faktor primer kepribadian yang mempunyai pengaruh besar terhadap tingkah laku, menurut Allport (Hurlock, 1994) dengan memiliki konsep diri yang baik diharapkan kinerja dapat tercapai secara maksimal. Sebagai inti kepribadian, konsep diri akan menentukan keberhasilan seorang dosen dalam menghadapi permasalahan yang timbul dalam kehidupan. Hal ini disebabkan

konsep diri merupakan kerangka acuan bagi tingkah laku individu (*internal frame of reference*).

### **3.9. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,191, Motivasi sebagai keseluruhan daya penggerak psikis yang ada dalam diri seorang dosen yang menimbulkan dorongan, dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran dalam hal ini sebagai suatu pencapaian tujuan dosen atas tugas yang diberikan. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Tanggung jawab yang tinggi bagi orang yang berprofesi dosen sangat penting dalam peran pembentukan profesinya, tanggung jawab yang tinggi ini secara riil akan tercermin dari sejauh mana rasa tanggung jawab seorang dosen dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya, selain harus dilaksanakan juga harus diselesaikan. Tanpa adanya wawasan pengembangan diri dan pribadi dosen, keinginan yang timbul baik atas dorongan internal maupun eksternal tidak akan terwujud. Pengembangan diri

dapat dapat dilakukan apabila pribadi dosen yang bersangkutan memiliki komitmen untuk bekerja keras dan bersemangat, guna mencapai tujuan yang dicita-citakan.

### **3.10. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Konsep Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi berganda pada variabel kecerdasan emosional, konsep diri, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang. Hal ini terlihat dari nilai korelasi ( $r = 0,680$ ) dan nilai adjusted R Square sebesar  $= 0,414$  atau sebesar 41,4%. Bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara kecerdasan emosi, konsep diri, motivasi terhadap kinerja.

Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa variabel kecerdasan emosional membantu dosen untuk mengembangkan kemampuan dalam merasakan apa yang dirasakan orang lain sehingga bersedia membantu dan menumbuhkan hubungan saling percaya dan mampu menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang selain itu untuk dapat bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi, hal ini tentunya membutuhkan adanya pemahaman tentang diri itu sendiri dalam hal ini adalah konsep diri yang harus dimiliki oleh seorang dosen

karena meliputi pemikiran tentang identitas diri berkaitan dengan tubuh yang dimiliki, aktivitas dari pikiran-pikiran, emosi dan tingkah laku serta tanggapan dari orang lain dan sosial, pandangan yang dimiliki tentang diri untuk menjadi seperti apa yang diinginkan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang juga turut memberikan andil dalam kinerja sangat dibutuhkan karena dalam diri seorang dosen dibutuhkan perubahan energi yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan serta menggunakan perkembangan yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif serta memiliki komitmen dalam kinerjanya.

## **4. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.
2. Konsep Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.
4. Kecerdasan emosional, konsep diri, dan motivasi secara bersama-sama

memberikan pengaruh terhadap kinerja  
dosen Universitas Bina Darma

Palembang.

## Daftar Pustaka

- Burns, 1993. *Konsep Diri, Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta : Penerbit Arcan
- Bantam, 1995, *Emotional Intelligence*, Jakarta : penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Casio, 1992. *Human Resources*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Chaplin, 2006. *Psikologi Industri*, Bandung : Penerbit Pustaka Setia
- Goleman, D. 2002. *Emotional Intelligence Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- \_\_\_\_\_2005. *The Creative Spirit*. Bandung : Penerbit MLC
- Hurlock, E. B. 1994. *Psikologi Perkembangan Anak Jilid I*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Mukhtar dkk, 2005. *Konsep Diri Remaja Menuju Pribadi Mandiri*. Jakarta : Penerbit PT Nimas Multine
- Sobur, A.2003. *Psikologi Umum*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia
- Sumadi. 1992. *Hubungan Motivasi Agresi Dan Konsep Diri Dengan Prestasi Belajar Siswa SMA se-Jawa Tengah*. Yogyakarta : Lembaga Pendidikan IKIP Yogyakarta

