

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang

Eldes Willy Filatrovi¹, Ahyar Yuniawan², Rudi Suryo Kristanto³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, BANK BPD JATENG, Semarang

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, BANK BPD JATENG, Semarang
e-mail. Eldeswilly@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan di STIE di Kota Semarang, responden yang digunakan sebanyak 130 dosen yang ada di STIE AKA, STIE SEMARANG dan STIE TOTALWIN. Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan SEM. Hasil yang didapat dari penelitian ini kecerdasan emosional tidak mampu memberikan pengaruh kepada kinerja. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja. Kepemimpinan pelayan berpengaruh positif kepada kinerja. Kepemimpinan pelayan berpengaruh kepada kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Layanan, Kepuasan Kerja, Kinerja

The Effect Of Emotional Intelligence, Servant Leadership And Job Satisfaction On The Performance Of Lecture

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effects of emotional intelligences and servant leadership on employee satisfaction and work performance. The study was conducted at lecturer on STIE in Semarang city, the sample size is about 130lecturer who work in STIE AKA,STIE SEMARANG and STIE TOTALWIN . This research to use SEM (AMOS). It is concluded as the followings: emotional intelligences has a not effect on work performance; emotional intelligences has a not effect on employee satisfaction; servant leadership has a positive effect on work performances; servant leadership has a positive effect on employee satisfaction and employee satisfaction has a positive effect on work performances

Keyword : Emotional Intelligences, Servant Leadership, Employee Satisfaction, Work Performances

A. LATAR BELAKANG

Manusia memiliki peranan dalam berlangsungnya kehidupan organisasi yang ada, terlebih sumber daya manusia menjadi sumber daya yang sangat strategis dalam kemajuan jaman. Sumber daya menjadi faktor utama dalam pengelolaan sumber daya yang

lainnya. Hal ini harus menjadi perhatian khusus dari perguruan tinggi manapun agar hal ini mampu memacu perkembangan pendidikan ataupun persaingan yang lebih maju antar organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan

yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007 : 2) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kepemimpinan yang melayani karyawan untuk para mahasiswa dengan baik yang diperlukan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Mahasiswa adalah input terpenting dalam menunjang kegiatan dalam keberlangsungan proses pembelajaran. Pemimpin dituntut untuk melayani dengan sebaik mungkin kinerja karyawannya dan dapat menjadi teladan dengan mengedepankan kecerdasan emosional masing-masing individu. Chung dan Megginson dalam Wilson Bangun (2012:337) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan tentang beberapa karakter seseorang pemimpin dengan memperhatikan kemampuan berkomunikasi, kecerdasan, dan memiliki visi yang jelas.

Perguruan Tinggi Swasta yang berada di Kota Semarang berada pada jumlah yang relatif banyak dan memiliki persaingan yang sangat kompetitif sehingga diperlukan adanya peningkatan kinerja yang didukung oleh beberapa faktor yaitu kecerdasan emosional, *servant leadership* dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayanan

dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen STIE Di Semarang

B. LANDASAN TEORITIS

1. Kinerja

Kinerja memiliki pengukuran dari penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) ada beberapa hal antara lain adanya kualitas dari pekerjaan itu sendiri yang sesuai dari tujuan yang diharapkan, Adanya jumlah kegiatan yang sudah terselesaikan, Dalam menyelesaikan kegiatan mampu terselesaikan secara waktu yang sudah ditentukan, Adanya efektivitas dalam menggunakan sumber daya yang ada, Dalam mengerjakan tugas tanpa adanya pihak lain yang membantu, Memiliki komitmen kerja dengan rekan kerja, Mmiliki tanggung jawab kerja.

2. Kecerdasan Emosional

Seseorang dengan kecerdasan emosi saja tidak cukup menjadi orang yang handal dalam bidangnya, individu tersebut harus mampu memiliki kecakapan emosi yang sesuai dengan kemampuan maksimal yang dimiliki ditempat dia bekerja. Kecerdasan emosi terdiri dari lima unsur yaitu :

- a) Kesadaran diri.
- b) Motivasi.
- c) Mengatur emosi diri.
- d) Rasa Empati.
- e) Dalam membina kedekatan hubungan dengan orang lain.

3. Servant Leadership

Kepemimpinan pelayan dari penelitian yang dilakukan oleh Spears dan Lantu (2007) antara lain yaitu kepemimpinan harus bisa menjadikan model dalam berorganisasi, kepemimpinan tersebut menjadi terintegrasi antara etikal dan teori pada pelatihan dan pendidikan, pemimpin sudah menjadi fokus utama dalam organisasi, kepemimpinan pelayan sudah secara luas sebagai referensi dasar kegiatan

pelatihan di kalangan manajerial organisasi, kepemimpinan pelayan telah banyak dipakai organisasi dalam mengembangkan pimpinan tertinggi sebuah organisasi dan kepemimpinan pelayan mampu diterima oleh banyak kalangan sekalipun minoritas.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengertian dari yang dikatakan oleh Robbins (2003) yaitu adanya perilaku seseorang dengan apa yang diterima dan diharapkan adalah sesuai

dengan harapannya. Selain itu Mangkunegara (2000) menambahkan bahwasanya kepuasan kerja melibatkan pekerjaan dan kondisi kerja yang ada, yang mana hal ini ada beberapa macam faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor fisik yang meliputi kondisi secara fisik yang ada pada pribadi itu sendiri dan faktor dari pekerjaan yang meliputi kondisi yang ada ketika seseorang bekerja.

5. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Jurnal	Uraian	Variabel	Hasil
Melchar and Bosco (2010)	Achieving Hight Organization Performance Throgh Srvant Leadeship	Menguji tentang hubungan antara servant leadership dengan kinerja perusahaan pada 3 dealer mobil	<ul style="list-style-type: none"> • Servant leadership • Budaya Kerja • Kinerja organisasi 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara servant leadership terhadap budaya organisasi yang membuat kinerja organisasi meningkat
West dan Bocarnea (2008)	Servant Leadership and organization Outcome Relationship in US and Filipino Higher Educational Setting	Meneliti antara hubungan servant leadership dengan kinerja organisasi, juga mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada hubungan kerjasama hubungan USA dan Philipna	<ul style="list-style-type: none"> • Servant Leadership • Kinerja Organisasi • Komitmen Organisasi • Kepuasan Kerja 	Terdapat pengaruh signifikan antara servant leadership terhadap kinerja organisasi
Hamideh dan Nikooparvar (2012)	Promoting Leadership Efectiveness in Organization : A Case study o the involved factor of servant leadership	Meneliti hubungan fakator faktor leadership (salah satunya servant leadership) dengan efektivitas organisasi pada organisasi penerbangan	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Kinerja organisasi 	Terdapat korelasi signifikan kuat pada hubungan dimensi servant leadership dengan efektivitas tim (kinerja organisasi)
Bass and Avolio (1993)	Examining the Effect of culture and leadrship bahaviors and organizational comitment, job satisfaction and job	Menguji tentang kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan antara gaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan • Kecerdasan Emosional • Gaya kepemimpinan 	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pimpinan mampu memoderasi

	performance at small and middle sized firms of Taiwan	kepemimpinan dengan kinerja karyawan		hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan
Chen (2004)	Trough Transformational Leadership	Meneliti pengaruh kecerdasan emosional pimpinan dan peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan • Kecerdasan emosional pimpinan dan peran pimpinan 	Kecerdasan emosional pimpinan dan peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Sumber : Dalam penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, 2017

6. Hipotesis Penelitian

6.1. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Goleman (2005) menambahkan jika sukses dalam bekerja bukan hanya dinilai dengan *cognitive intelligences* saja namun dengan *emotional intelligences*. Selain itu, memotivasi pada diri sendiri juga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi dari segala bidang, hal ini juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lopes et al (2006). Yang mana hasilnya menunjukkan bahwa :

H1 : Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

6.2. Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Gunduz *et al* (2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal. Hal ini juga di dukung oleh pendapat dari Nair *et al* (2010) karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kesempatan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan. Yang mana hasilnya menunjukkan bahwa:

H2 : Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

6.3. *Servant Leadership* terhadap Kinerja

Penelitian yang menunjukkan hasil kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) ditunjukkan oleh Nikooparvardan Hamideh (2012) yang melihat efektifitas kinerja pada organisasi dengan dibandingkan dengan kepemimpinan pelayan pada organisasi penerbangan yang ada di Amerika. Yang mana hasilnya menunjukkan bahwa :

H3 : Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

6.4. *Servant Leadership* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kasemsap (2013) yang berjudul “strategi praktek SDM: sebuah kerangka fungsional dan model hubungan dari kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja” menghasilkan salah satu jawaban dari hipotesis penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti bahwa dengan adanya kepemimpinan yang semakin baik dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja para karyawannya, begitu juga sebaliknya.

H4 : Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

6.5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

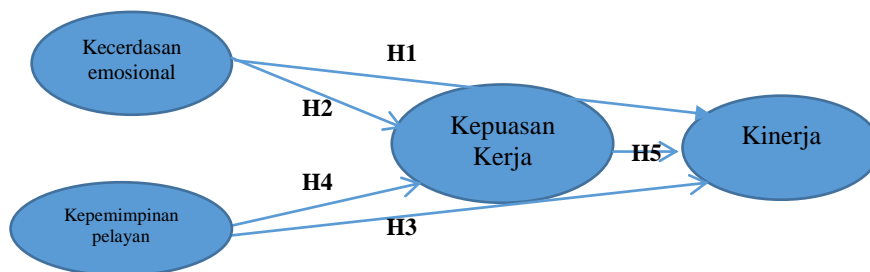
Penelitian lain yang mendukung hipotesa ini adalah yang dilakukan oleh Kasemsap pada Tahun (2013) yang meneliti antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan dan hasilnya menunjukkan adanya

pengaruh yang positif pada kedua variabel tersebut. Dalam hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

7. Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



C. METODE

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) sumber data utama yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

Untuk mendapatkan informasi dari karyawan dengan baik maka digunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan adalah data jumlah karyawan berdasarkan usia, pendidikan dan jenis kelamin

2. Populasi

Dalam penelitian ini yang disebut populasi adalah dosen STIE di Kota Semarang. Jumlah STIE di Kota Semarang sebanyak 7 STIE (STIE AKA, STIE BPD JATENG,

STIE ANINDYAGUNA, STIE DHARMAPUTRA, STIE PENA, STIE TOTALWIN, dan STIE SEMARANG)

3. Sampel

Teknik *non probability sampling* digunakan karena dianggap memiliki keunggulan dapat menghemat biaya bila populasi tersebar sangat luas. Sedangkan pengambilan sampel digunakan secara acak (*accidental sampling*) sebanyak 130 responden pada STIE AKA, STIE SEMARANG dan STIE TOTALWIN

4. Metode Pengumpulan Data

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan arena itu menghasilkan kinerja menonjol dalam pekerjaan	1) Memahami dan memotivasi bawahan 2) Memiliki empati terhadap orang lain 3) Senang bahkan mendorong anak buahnya untuk sukses tanpa memiliki perasaan terancam 4) Terampil menyampaikan pikiran dan perasaan dengan baik, lugas dan jelas tanpa membuat orang lain tersinggung Sumber : Najavi dan Mousavi (2012)	Skala Likert 1-5
2	Kepemimpinan pelayan adalah proses hubungan timbal balik antar pemimpin dan yang dipimpin dimana didalam prosesnya pemimpin pertama tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin	1) Mendengarkan 2) Memberdayakan Pengajar 3) Rendah Hati 4) Kepemimpinan 5) Melayani Sumber : Fuad Mas'ud (2004)	Skala Liker 1-5
3	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu kerja	1) Kepuasan dengan gaji 2) Kepuasan dengan promosi 3) Kepuasan dengan rekan kerja 4) Kepuasan dengan penyelia 5) Kepuasan dengan pekerjaan Sumber : David L De Vries (1978) dan Fuad Mas'ud (2004)	Skala Lier 1-5
4	Kinerja yaitu kegiatan karyawan dalam proses melayani mahasiswa	1) Jumlah pekerjaan 2) Kualitas pekerjaan 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan kerjasama Sumber : Soedjono (2005)	Skala Liker 1-5

5. Teknik Analisis

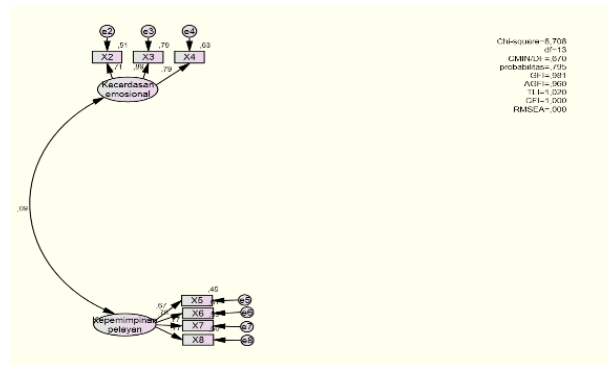
Analisis data digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian dan memecahkan masalah penelitian. Untuk menguji H1 hingga H5 dalam penelitian ini digunakan *Structural Equation Model* dalam program AMOS .

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Analisis Faktor Konfirmatori
(Confirmatory Factor Analysis)

1) Analisis Faktor Konfirmatori Eksogen
 Validitas Diskriminan

Gambar 1
 Validitas Diskriminan



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3
 Hasil Pengujian Konstruk Eksogen Validitas Diskriminan

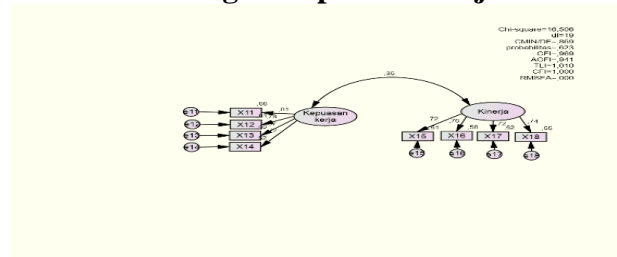
Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi - Square	< 22,362 df 13	8,708	Baik
Probability	≥ 0,05	0,795	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,001	Baik
GFI	≥ 0,90	0,981	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,960	Baik
CMIN/df	≤ 2,00	0,670	Baik
TLI	≥ 0,95	1,020	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa model pengamatan sudah memenuhi kriteria yang baik. Hal ini berdasarkan nilai *probability* pada uji *goodness of fit* menunjukkan nilai 0,795.

2) Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen Kepuasan Kerja dan Kinerja, terlihat pada gambar 2.

Gambar 2
 Konstruk Endogen Kepuasan Kerja dan Kinerja



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4 disajikan tentang hasil pengujian konstruk endogen yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja

Tabel 4
Hasil Pengujian Konstruk Endogen
Kepuasan Kerja dan Kinerja

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi - Square	<30,144 df 19	16,506	Baik
Probability	≥ 0,05	0,623	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,001	Baik
GFI	≥ 0,90	0,969	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,941	Baik
CMIN/df	≤ 2,00	0,869	Baik
TLI	≥ 0,95	1,010	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil Pengujian Asumsi SEM

Pengujian Normalitas Data

Data penelitian telah memenuhi syarat normalitas data dikarenakan seperti yang nampak pada tabel 5 tidak terdapat nilai CR *skewness* diluar ± 2,58.

Tabel 5
Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X15	1,000	5,000	,048	,225	-,320	-,744
X16	1,000	5,000	-,177	-,824	-,113	-,264
X17	1,000	5,000	-,225	-1,047	-,035	-,082
X18	1,000	5,000	-,197	-,918	-,086	-,199
X11	1,000	5,000	-,224	-1,041	-,357	-,831
X12	1,000	5,000	-,134	-,624	-,524	-1,219
X13	1,000	5,000	-,013	-,061	-,524	-1,220
X14	1,000	5,000	-,265	-1,234	,197	,460
X8	1,000	5,000	-,220	-1,025	-,635	-1,478
X7	1,000	5,000	,336	1,563	-,455	-1,058
X6	1,000	5,000	-,364	-1,692	-,188	-,437
X5	2,000	5,000	,281	1,310	-,466	-1,084
X4	1,000	5,000	-,308	-1,435	-,077	-,178
X3	1,000	5,000	-,278	-1,292	-,031	-,073
X2	2,000	5,000	,159	,741	-,702	-1,634
Multivariate					-5,201	-1,313

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Multivariate Outliers. Hasil dari *multivariate outliers* tersebut disajikan pada tabel 6.

Tabel 6
Multivariate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	28,320	,020	,924
55	28,046	,021	,767
118	27,704	,024	,592
---	---	---	---
120	11,660	,705	,090
115	11,436	,721	,129

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada tabel 7 dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian pengaruh langsung

Tabel 7
Pengaruh Langsung

	Kepemimpinan_pelayan	Kecerdasan_emosional	Kepuasan_kerja	Kinerja
Kepuasan_kerja	,303	,147	,000	,000
Kinerja	,308	,002	,269	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Sedangkan pada tabel 8 disajikan hasil pengujian tidak langsung:

Tabel 8
Pengaruh Tidak Langsung

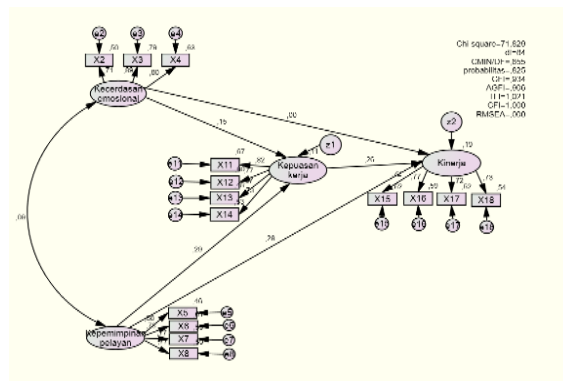
	Kepemimpinan_pelayan	Kecerdasan_emosional	Kepuasan_kerja	Kinerja
Kepuasan_kerja	,000	,000	,000	,000
Kinerja	,075	,040	,000	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis Structural Equation Model (SEM)

Pada tahapan ini dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:

Gambar 3
Structural Equation Model (Path Diagram)



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 9 dibawah ini disajikan tentang hasil pengujian kelayakan *Structural Equation Model (SEM)*

Tabel 9
Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equation Model (SEM)

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi - Square	< 106,394 df84	71,829	Baik
Probability	≥ 0,05	0,825	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,001	Baik
GFI	≥ 0,90	0,934	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,906	Baik
CMIN/df	≤ 2,00	0,855	Baik
TLI	≥ 0,95	1,021	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 10
Regression Weight Structural Equational Model

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan_kerja <--- Kecerdasan_emosional	,147	,097	1,512	,131	par_13
Kepuasan_kerja <--- Kepemimpinan_pelayan	,303	,113	2,690	,007	par_14
Kinerja <--- Kecerdasan_emosional	,002	,098	,016	,987	par_15
Kinerja <--- Kepemimpinan_pelayan	,308	,121	2,554	,011	par_16
Kinerja <--- Kepuasan_kerja	,269	,115	2,346	,019	par_17

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dikarenakan nilai CR yang tidak memenuhi dan Nilai P yang juga tidak

terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai CR yang tidak memenuhi dan Nilai P yang juga tidak memenuhi dari ketentuan. (CR sebesar 1,512 dan dengan probabilitas sebesar 0,131)

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja dikarenakan nilai CR yang memenuhi dan Nilai P yang juga tidak memenuhi dari ketentuan. (CR 2,554 dan dengan probabilitas sebesar 0,011)

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai CR yang memenuhi dan Nilai P yang juga tidak memenuhi dari ketentuan. (CR 2,690 dan dengan probabilitas sebesar 0,007)

Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dikarenakan nilai CR yang memenuhi dan Nilai P yang juga tidak memenuhi dari ketentuan. (CR sebesar 2,346 dan dengan probabilitas sebesar 0,019)

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

1. Hasil pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H1
2. Hasil pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja

memenuhi dari ketentuan. (CR 0,016 dengan probabilitas 0,987)

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H2

3. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H3
4. Hasil pengujian pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja memenuhi syarat untuk penerimaan H4.
5. Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja memenuhi syarat untuk penerimaan H5.

2. Rekomendasi

1. Civitas akademika dari STIE yang dilakukan sampel harus lebih mengedepankan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) agar mampu meningkatkan lagi kepuasan kerja dan kinerja
2. Kepuasan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja sehingga institusi harus lebih memperhatikan kepuasan kerja dosen.
3. Rekomendasi penelitian mendatang
Hasil penelitian mampu menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang dengan melihat beberapa output yang dihasilkan dari penelitian ini dan menambah variabel endogen terhadap kinerja dosen.

REFERENSI

Al Kahtani, Ali, (2013), "Employee emotional intelligence and employee performance in the higher education Saudi Arabia," **King Abdulaziz University**

- Bass, B.M. 2000. The future of leadership in learning organization. *The Journal of Leadership Studies*, v7, 18-40
- Bass B.M dan Avolio, B.J. 1994. *Trough Transformational Leadership*. London: SAGE Publication
- Cooper, Donald R and C. William Emory 1998; *Business Research Method*, 5th Edition, London, Richard D, Irwin, Inc.
- Chen L. Y. 2004. Examining The Effect of Culture and Leadership Behaviors On Organizational Comitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Midlle sized firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business Cambridge*
- Ferdinand A, 2000, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit– UNDIP , Semarang.
- , 1998, "Survey Sikap Karyawan dan Diagnosis Pengembangan Organisasi", *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol.2.
- Goleman. 2002. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Bandung.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Tatham & W.C. Black, (1995), *Multivariate Data Analysis With Readings*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hall, R., 1994. A Framework for Identifying the Intangible Sources of Sustainable Competitive Advantages, in Hamel G. and A. Heene (Eds), *Competence-based Competition*, Chichester: John Willey & Sons.
- Hamideh, Shekari. dan Nikooperavar. 2012. "Promoting Leadership Effectiveness in Organizations : A Case Study on The Involved Factor of Servant Leadership Promoting Leadership Effectiveness in Organizations : A Case Study on The Involved Factor of Servant Leadership" ; *International Journal of Business Administration*, Vol. 3, No. 1, 1923-4007.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Irving, Justin. 2005. "Servant Leadership and Effectiveness of Teams" ; disertasi dipublikasikan, School of Leadership Studies, Regent University
- Linjuan, Rita Men, (2014), "Measuring the impact of leadership style and employee performance on perceived organizational reputation," *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Kennet, N Thomson. 2010. "Servant Leadership : An Effective Model For Project Management" ; disertasi

- dipublikasikan, School of Business and Technology, Capella University
- Mangkunegara, A P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Melchar, David. dan Bosco, Susan. 2010. “Achieving High Organization Performance Trough Servant Leadership Achieving High Organization Performance Trough Servant Leadership” ; *The International Journal of Business Inquiry*, 2010, 9,1,74-88, ISSN 215-4056.
- Meyer dan Piccolo, R. 2008. “Do Servant Leaders Help Satisfy Follower Needs? An Organizational Justice Perspective” ; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (2), 180-197.
- Meyer, M.H. and J.M. Utterback, 1993. The Product Family and the Dynamics of Core Capability, *Sloan Management Review*, Vol.34, No.3, pp.29-47.
- Najavi, Muhammad dan MousaviSetareh, (2012), “Studying the effect emotional quotient on employees job satisfaction,” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*
- Robbins. S, 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid1, edisi bahasa Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Spears, L.C. (2002). *On character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders*. Diunduh 5 Januari 2016 dari <http://www.greenleaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Articles-Book-Reviews.html>.
- Virk, Harjeet K.2001. *Impact of Emotional Intelligences On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Succes*. *International Journal Art and Sciences*. 4 (22) : 297 – 312
- West, Bud. dan Bocarnea, Mihai. 2008. “Organization Outcomes:Relationship in US and Filipino Higher Educational Setting”; *Journal School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University, Servant Leadership Research Roundtable*.