

DAMPAK KEMATANGAN EMOSI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA DOSEN DI 4 PTS DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Andy Fitriyadi Dharma Tilaar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiaras Bandar Lampung

Ms006zeta2001@yahoo.com

ABSTRACT

Emotional maturity is one's ability to recognize oneself, manage oneself, motivate oneself, recognize the emotions of others (empathy) and the ability to build relationships with others. While Performance is the result of the process of a work activity undertaken based on measurement and assessment of the results of activities.

In this research also object of research used is four (4) Private University (PTS) in Bandar Lampung city, as research object Some of the causal factors used in this research include emotional maturity and work discipline as trigger factor which according to some similar research have influence The great Sri (1999) and Sia (2001). In terms of the importance of emotional maturity and work discipline as an important factor for shaping performance, the research model used is: "The Influence of Emotional Maturity and Work Discipline on Lecturer Performance in 4 PTSs in Bandar Lampung". Independent variable in this research is emotional maturity and work discipline while performance as dependent variable. Population in this research is university lecturer in Bandar Lampung City which amounted to 40 people.

The result of research data analysis showed that Emotional Maturity and Work Discipline have a moderate influence (72,4%) to Lecturer Performance, with variable of Emotional Maturity as dominant variable forming Lecturer Performance with contribution of regression coefficient equal to (0,451). Then Can not eliminate the work discipline caused by Sahih on F test proving and significant with T Testing student proof so that all hypothesis accepted.

Keywords: Emotional Maturity, Work Discipline, Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Proses belajar yang terjadi pada individu memang merupakan sesuatu yang penting, karena melalui belajar individu mengenal lingkungannya dan menyesuaikan diri dengan lingkungan disekitarnya. Menurut Irwanto (1997 :105) belajar merupakan proses perubahan dari belum mampu menjadi mampu dan terjadi dalam jangka waktu tertentu. Penilaian terhadap hasil belajar seorang untuk mengetahui sejauh mana telah mencapai sasaran belajar inilah yang disebut sebagai prestasi belajar. Prestasi belajar menurut Yaspir Gandhi Wirawan dalam Muhibbin (2010) adalah: " Hasil yang dicapai dalam usaha belajarnya sebagaimana dicantumkan di dalam hasil kerjanya."

Dalam organisasi moderen khususnya Perguruan tinggi proses belajar tidak hanya pada mahasiswa tetapi pada dosennya sehingga memiliki perbedaan tolok ukur. Salah satu tolok ukurnya dalah kinerja. Sementara kinerja bukanlah ukuran kualitatif melainkan kuantitatif sehingga mengukur hasil kerja dosen menjadi kompleks. Pada penelitian ini juga obyek penelitian yang digunakan adalah empat (4) Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Bandar Lampung meliputi, Universitas Sang Bumi Rua Jurai, Prasetya Mandiri Group, STIE Krakatau dan STIE Gentiaras, sebagai obyek penelitian karena membutuhkan suatu formula pengembangan perguruan tinggi yang lebih memadai mengingat issue sulitnya mengukur kinerja dosen secara nyata. Beberapa faktor penyebab digunakan dalam penelitian ini meliputi kematangan emosional dan disiplin

kerja sebagai faktor pemicu yang menurut beberapa penelitian sejenis memiliki pengaruh yang besar Sri (1999) dan Sia (2001).

Dalam kaitan pentingnya kematangan emosi dan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting untuk membentuk kinerja, maka dalam penyusunan penelitian ini model penelitian yang digunakan adalah : "Pengaruh Kematangan Emosi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung".

1.2 Permasalahan

1. Apakah kematangan emosi dan disiplin Secara parsial mempengaruhi Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kematangan emosi dan disiplin secara simultan mempengaruhi Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kematangan emosi dan disiplin Secara parsial mempengaruhi Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung?
2. Menganalisis kematangan emosi dan disiplin secara simultan mempengaruhi Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kematangan Emosi

Kinney (dalam Suharsono, 2011) menyatakan beberapa hal yang merupakan ciri-ciri kematangan emosi yaitu :

- a. Dapat berdiri sendiri dimana individu tidak terus menerus membutuhkan dukungan dari keluarga dan tidak tergantung pada nasehat dan perlindungan orangtuanya serta mampu mengambil keputusan sendiri.
- b. Mampu menerima sikap dan perilaku orang lain dimana cara berpikir, berperilaku dan berpakaian mirip teman sebaya, ia memiliki saluran sosial untuk energinya, jika ia berada dengan orang lain maka ia mampu menerima perbedaan itu.

Menurut Manoharan dan Does, (dalam Nana, 2011), orang yang matang emosinya adalah orang yang mampu menampilkan emosi sesuai dengan derajat kontrol yang wajar.

Menurut Sukadji (dalam Poerwandari, 2007) kematangan emosi adalah suatu kemampuan seseorang untuk mengarahkan emosi dasar yang kuat kepada penyaluran yang mencapai satu tujuan, dan tujuan ini memuaskan diri sendiri dan dapat diterima di lingkungan. Menurut Smithson dalam Goleman (2015) kematangan emosi adalah suatu proses di mana kepribadian terus berjuang untuk rasa yang lebih besar dari kesehatan emosional, baik intrapsikis & intrapersona. Kata "emosi" diturunkan dari kata bahasa Perancis, *émotion*, dari *émouvoir*, 'kegembiraan' dari bahasa Latin *emovere*, dari e- (varian eks-) 'luar' dan *movere* 'bergerak' (Ekman, dalam Poerwandari, 2007). Secara harafiah menurut Oxford English Dictionary (dalam Goleman, 2015). Goleman (2015) menganggap emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya suatu keadaan biologis, psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Berbagai emosi yang muncul disebut dengan berbagai nama seperti sedih, gembira, kecewa, semangat, marah, benci, dan cinta. Menurut Young (1950) dalam Goleman, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan emosi yang lain adalah Faktor fisik, Pola-pola Kontrol Terhadap Emosi, Intelegensi, Jenis Kelamin, dan Usia. Dalam penelitian ini konsep Kematangan Emosional yang digunakan adalah Menurut Smithson dalam Goleman (2015) kematangan emosi adalah suatu proses di mana kepribadian terus berjuang untuk rasa yang lebih besar dari kesehatan emosional, baik intra-psikis & intrapersona. Dengan indikator penelitian menurut Goleman (2015) yang menjelaskan indikator individu yang memiliki kematangan emosi, antara lain:

- a) Penerimaan diri.
- b) Kemampuan dalam mengontrol emosi.
- c) Objektif

2.2 Disiplin Kerja

Handoko dalam Sinambela (2012) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2013) mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Merujuk dari beberapa pemahaman mengenai disiplin dan kedisiplinan terdapat Hasibuan dalam Sinambela (2012) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan–aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2013) merumuskan bagaimana definisi sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut Hasibuan (2013) yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan disiplin, dan cara ini dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan–peraturan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan

suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

Selain kedua konsep tersebut, menurut Robert Bacal dalam Sinambela (2012) disiplin progresif merupakan salah satu bentuk disiplin. Disiplin ini merupakan proses dimana seorang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif.

Berdasarkan definisi–definisi mengenai disiplin kerja menurut para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap atau perilaku sebuah organisasi yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan–peraturan dan norma–norma yang diterapkan dalam sebuah perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Hasibuan (2013) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dan kesediaan dalam kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma- norma yang berlaku. Berdasarkan poin tersebut maka penulis akan menjadikan poin tersebut sebagai indikator penelitian. Penjelasan dari ketiga poin tersebut, akan penulis uraikan dibawah ini Hasibuan (2013).

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

2.3 Kinerja

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maluyu S.P. Hasibuan (2013) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Kinerja menurut Robbins (2015) adalah suatu *output* yang dihasilkan dari indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu oleh seseorang karyawan. Menurut peneliti, kinerja adalah suatu hasil dari faktor internal maupun faktor eksternal karyawan dan hasil tersebut dapat dinilai dan diobservasi. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Davis (2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai Davis (2012):

Kinerja (*Performance- P*) = Kemampuan (*Ability- A*) x Usaha (*Effort- E*) x Dukungan (*Support- S*)

Menurut Mangkunegara (2016) faktor yang memengaruhi kinerja adalah Faktor kemampuan dan Faktor motivasi. Menurut Davis (2012), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Faktor internal pegawai, Faktor lingkungan internal organisasi, dan Faktor lingkungan eksternal organisasi. Dalam Penelitian ini konsep kinerja menggunakan konsep menurut Robbins (2015) adalah suatu *output* yang dihasilkan dari indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu oleh seseorang karyawan. Dengan indikator penelitian:

1. Kemampuan (*Ability- A*)
2. Usaha (*Effort- E*)
3. Dukungan (*Support- S*)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritik di atas, maka Hipotesis alternatif (H_a) penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kematangan emosi dan disiplin Secara parsial terhadap Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung
2. Ada pengaruh kematangan emosi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.

Berdasarkan variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Cooper (2009) menjelaskan bahwa: "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain". Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini dilakukan dengan metode pengembangan yang digunakan adalah *cross-sectional*. Menurut Uma Sekaran (2013), "Penelitian *cross-sectional* adalah penelitian dimana data dikumpulkan hanya sekali untuk mendapatkan data penelitian."

3.2 Obyek Penelitian Populasi Dan Sampel.

Lokasi penelitian berada di Kota Bandar Lampung Pada 4 PTS, sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dosen di 4 PTS di Bandar Lampung, sedangkan sampel yang diambil adalah semua dosen yang memiliki jabatan fungsional pada 4 PTS di Bandar Lampung. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek. subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian data ditarik kesimpulan (Arikunto, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di 4 PTS di Bandar Lampung. Dengan sampel sebanyak : 40 orang dosen

yang memiliki jabatan fungsional pada 4 PTS di Bandar Lampung.

3.3 Variabel Penelitian

- Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Kematangan Emosi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
- Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

3.4 Teknik Pengumpulan Data.

Angket yang digunakan adalah jenis pertanyaan tertutup yang berskala lima atau dengan kata lain jawaban atas kuesioner diberi skor 1 sampai 5. Pemberian skor sesuai dengan alternatif jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan kuesioner. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer (langsung) dan data sekunder (tidak langsung).

3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang memiliki validitas rendah (Arikunto, 2012). Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

KOEFISIEN KORELASI

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Agak Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2012)

3.6 Teknik pengolahan dan Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis asosiatif yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto 2012). Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menentukan arah hubungan fungsional positif atau negatif dilakukan dengan analisis regresi dan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan dengan analisis korelasi, sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Penelitian ini memiliki Tiga hipotesis seperti diungkapkan tersebut di atas yaitu melalui uji hipotesis yang hanya memiliki Tiga variabel. Langkah-langkah yang dilakukan

dalam pengujian hipotesis itu menggunakan Model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah Sekaran (2013):

Hipotesis Parsial

$$\text{Rumusan Hipotesis I } Y = \alpha + B_1X_1$$

$$\text{Rumusan Hipotesis II } Y = \alpha + B_2X_2$$

Hipotesis Simultan (Bersama – sama)

$$\text{Rumusan Hipotesis III } Y = \alpha + B_1X_1 +$$

B_2X_2

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Kematangan Emosi

X₂ = Disiplin Kerja

α = Konstanta

B₁, B₂, = Koefisien regresi

Untuk menguji signifikansi (keberatan) model regresi dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kemudian menentukan besarnya kontribusi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan uji koefisien

determinasi. Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien kerelasi kuadrat (r^2). Dalam penelitian ini besarnya kontribusi variabel digunakan dalam bentuk prosentase (%), dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Sekaran (2013)

IV. Analisis Data

4.1 Uji Coba Instrumen Penelitian

Rangkuman Hasil Uji Valid dan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel / Butir	X1	Taraf Signifikansi	X2	Taraf Signifikansi	Y	Taraf Signifikansi
1	0,261	Tidak Valid	0,786	Valid	0,652	Valid
2	0,987	Valid	0,755	Valid	0,934	Valid
3	0,377	Valid	0,701	Valid	0,868	Valid
4	0,319	Tidak Valid	0,786	Valid	0,608	Valid
5	0,991	Valid	0,601	Valid	0,933	Valid
6	0,986	Valid	0,701	Valid	0,934	Valid
7	0,785	Valid	0,588	Valid	0,141	Tidak Valid
8	0,879	Valid	-0,077	Tidak Valid	0,933	Valid
9	0,788	Valid	0,678	Valid	0,672	Valid
Realibitas	0,898	Reabel	0,794	Reabel	0,930	Reabel

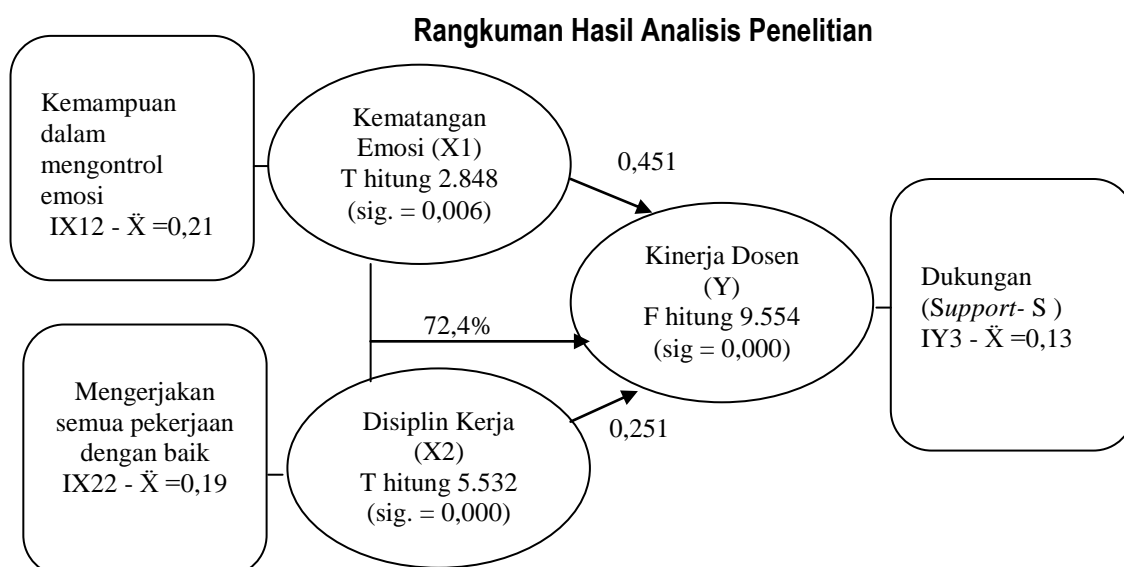
Sumber : Hasil rangkuman data olahan Program statistik

4.2 Analisis Data Penelitian

Dari hasil penelitian diperoleh data mengenai kematangan emosi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen yang kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan program statistik. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar

0,248 dengan $p = 0,002$ pada taraf signifikan 0,05.

Tujuan diadakan analisis data adalah untuk menguji hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu melihat ada atau tidaknya hubungan antara kematangan emosi dan disiplin Kerja dengan Kinerja Dosen. Dan dirangkum dalam gambar sebagai berikut:



Sumber Rangkuman Hasil Analisis Program Statistika

Pembahasan dari hasil rangkuman analisis tersebut maka gambar tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Kematangan Emosi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sedang sebesar (72,4%) terhadap Kinerja Dosen, dengan variabel Kematangan Emosi sebagai variabel dominan yang membentuk Kinerja Dosen dengan kontribusi koefisien regresi sebesar (0,451). Kemudian Tidak dapat menghilangkan disiplin kerja disebabkan Sahih pada pembuktian Uji F dan signifikan dengan pembuktian Uji T student sehingga seluruh hipotesis diterima. Kemudian indikator pembentuk kematangan emosi yang paling rendah adalah kemampuan dalam mengontrol emosi dengan indeks 0.21, indikator yang paling rendah dalam membentuk disiplin kerja adalah mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dengan indeks 0.19 dan indikator yang paling lemah dalam membentuk Kinerja adalah dukungan (Supports – S) dengan indeks sebesar 0.13. Dari hasil pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain yang ikut berpengaruh dan tidak diteliti kemudian belum dimasukkan tetapi diduga memiliki pengaruh pada perubahan Kinerja Dosen sebesar 27.6%.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Pengaruh kematangan emosi dan disiplin Secara parsial terhadap Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung terbukti dan signifikan dengan variabel kematangan emosi sebagai variabel dominan
2. Pengaruh kematangan emosi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Dosen di 4 PTS Di Bandar Lampung, terbukti sah dan kedua variabel tidak dapat dipisahkan.

5.2 Saran

1. Pada variabel kematangan emosi saran yang dapat diberikan adalah pada indikator yang paling rendah adalah kemampuan dalam mengontrol emosi dengan indeks 0.21 dengan cara memberikan kesempatan dosen untuk melakukan introspeksi diri tentang apa yang dilakukannya baik yang baner ataupun yang salah, dan selalu memberikan arahan agar tidak bekerja

dengan kondisi marah hal ini juga pernah diungkapkan oleh Morgan (1986).

2. Saran untuk disiplin kerja adalah mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dengan indeks 0.19 karena nilai indikaotrnya paling kecil dengan cara memberikan penghargaan positif dan tidak hanya berpatokkan pada hukuman karena akan membuat dosen semakin tidak disiplin dalam bekerja.
3. Pada Variabel Kinerja saran yang diberikan apdah pada indikator dukungan (Supports – S) dengan indeks sebesar 0.13 sebagai indeks yang terendah dengan cara memberikan kesempatan dari lembaga bagi dosen untuk berkarya sesuai kemampuannya tetapi tidak menyalahi arah dan kemampuan PTS.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buhl, S.J. (2013). *Emotion, Stress and Health*. <http://www.cayuga-cc.edu/people/web/pages/buhl>. (Diunduh 15 Juni 2017)
- Cooper., Donald R. and chindler., Pamela S. 2009. *Business Research Methods*. Boston: International edition. Mc Graw Hill;
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2012, alih bahasa Agus Dharma, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta. (2008).
- Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel. (2015). *Emitional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Melayu SP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara*
- Irwanto. (1997). *Psikologi Umum*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, AAA. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Myers, D. G (2009). *Exploring Psychology* (8 Ed.). Belmont : Thomson Higher Education

- Muhibbin, Syah. (2010). Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan baru. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Morgan, Clifford T, King, R.A Weizz, JR, Schopler. J, 1986. Introduction of Psychology, (7th ed), Singapore : Mc Graw Hil Book Company
- Nana, Sudjana. (2001). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Cetakan ketujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Poerwandari, E. Kristi. 2007. Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi UI.
- Robbins, Stephen P, 2015, Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sekaran., Uma. 2013. Research Methods For Business. Fourth Edition. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Sia, Tjundjing. (2001). Hubungan Antara IQ, EQ, dan QA dengan Prestasi Studi Pada Siswa SMU. Jurnal Anima Vol.17 no.1
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumadi, Suryabrata. (2011). Psikologi Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sri, Lanawati. (1999). Hubungan Antara Emotional Intelligence dan Intelektual Quotion dengan Prestasi Belajar Siswa SMU. Tesis Master : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Suharsono. (2011). Melejitkan IQ, IE, dan IS. Depok : Inisiasi Press.
- Zimbardo. Philip G. 1979. Essential of Psychology and Live 10nd ed London: Scott, Foresman and company