
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DOSEN

Oleh

Taufiq Rachman

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat

E-mail: tfqman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap loyalitas dosen. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan dengan menggunakan kuesioner, observasi, studi pustaka dan laporan penelitian serta jurnal. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen sebesar 0,321; (2) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen sebesar 0,171; dan (3) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen sebesar 0,371; (4) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 0,156; (5) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen sebesar 0,509; (6) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal dosen sebesar 0,513. Temuan ini mengarah pada rekomendasi untuk meningkatkan komunikasi antarpribadi dengan menyelaraskan hubungan antara dosen dengan keterbukaan, kepositifan, suportif, dan kesetaraan. Dosen juga disarankan memiliki kecerdasan emosional untuk proses belajar-mengajar dengan kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan kemampuan sosial.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Loyalitas Dosen

PENDAHULUAN

Loyalitas dosen dapat menyelaraskan keseimbangan antara produktivitas dan kualitas lulusan di universitas manapun. Namun fenomena yang terjadi adalah menurunnya loyalitas dosen khususnya dalam memberikan kinerja yang lebih baik kepada universitas. Masalah menurunnya loyalitas dosen adalah menurunnya kepuasan kerja, belum efektifnya kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal dosen. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikap merasa senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Setiap dosen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas dosen fakultas. Pada saat ini sistem penggajian atau

reward yang diterima dosen masih belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan dosen yang semakin meningkat karena rendahnya kompensasi berupa gaji atau insentif, kurangnya jaminan sosial, kurangnya kesempatan untuk mendapatkan ke depan, mendapatkan penghargaan untuk fakultas dan masih adanya ketidakharmonisan sosial antara dosen dan dosen dengan atasan. Kecerdasan emosional (emotional intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Seorang dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas tentang jenis daya tarik rasional atau emosional yang paling mungkin efektif dalam situasi tertentu dan juga dapat meningkatkan loyalitas dosen. Masalah kecerdasan emosional dosen masih

konflik antar dosen yang disebabkan oleh kurangnya dorongan yang kuat untuk berprestasi dan rasa kepedulian dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa serta kurangnya kemampuan dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi.

Terjadi dan kurangnya rasa percaya diri dan keseriusan dalam sikap mengajar menjadi kendala dosen dalam kecerdasan emosional. Komunikasi interpersonal dosen yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan loyalitas serta kerja sama. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka antara dosen harus diciptakan dalam organisasi. Komunikasi interpersonal dosen belum berjalan efektif. Hal ini disebabkan karena adanya kesalahpahaman dan ketidaktepatan informasi atau pesan yang diterima oleh dosen karena kurangnya umpan balik proses komunikasi verbal dan nonverbal dan keragaman masalah pribadi dosen yang sangat kompleks dan perbedaan persepsi tentang tujuan seorang dosen universitas dan kurangnya keterbukaan. kalangan dosen.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap loyalitas dosen
2. Mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap loyalitas dosen
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas dosen pada
4. Mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen
5. Mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen
6. Mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap komunikasi interpersonal

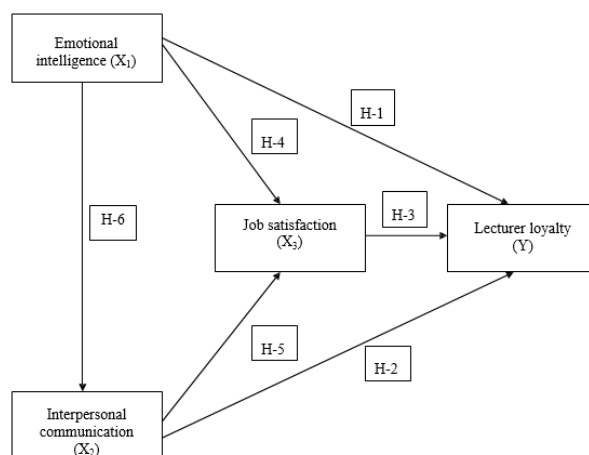
METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei dan juga merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis jalur (Path Analysis). Ada empat (4) variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: (1) loyalitas dosen; (2) kecerdasan emosional (X_1); komunikasi interpersonal (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 267 orang yang terdiri dari dosen tetap berjumlah 184 orang dan dosen paruh waktu berjumlah 83 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 160 orang dengan menggunakan teknik proportional stratified random sampling.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji terlebih dahulu untuk menilai validitas dan reliabilitasnya.

Model kerangka teori penelitian ini digambarkan pada Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja dosen
5. Komunikasi interpersonal berpengaruh

- langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen
6. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap komunikasi interpersonal dosen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Estimasi Kesalahan Uji Normalita

- a. sebuah. Loyalitas Dosen (Y) terhadap Kecerdasan Emosional (X1):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai $L = 0,0456$ tertinggi dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0456) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Loyalitas Dosen (Y) pada Kecerdasan Emosional (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

- b. Loyalitas Dosen (Y) pada Komunikasi Interpersonal (X2):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai L atau L tertinggi = $0,0633$ dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0633) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Loyalitas Dosen (Y) pada Komunikasi Interpersonal (X2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

- c. Loyalitas Dosen (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (X3):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai $L = 0,0720$ tertinggi dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0720) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Loyalitas Dosen (Y) terhadap Kepuasan Kerja (X3) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

- d. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kecerdasan Emosional (X1):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai $L = 0,0456$ tertinggi dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0456) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Kepuasan Kerja (X3) pada Kecerdasan Emosional (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

- e. Kepuasan Kerja (X3) pada Komunikasi Interpersonal (X2):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai $L = 0,0633$ tertinggi dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0633) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Kepuasan Kerja (X3) pada Komunikasi Interpersonal (X2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

- f. Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kecerdasan Emosional (X1):

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi normalitas distribusi galat menggunakan uji Lilliefors, diperoleh nilai $L = 0,0456$ tertinggi dan nilai $L_{tabel} (n = 160; = 0,01) = 0,0815$. Dengan demikian, $L (0,0456) < L_{tabel} (0,0815)$, maka data error Komunikasi Interpersonal (X2) pada Kecerdasan Emosional (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Rangkuman pengujian perhitungan distribusi kesalahan uji normalitas data estimasi dapat dilihat pada n Tabel 1 sebagai berikut:

Table 1. Summary of Estimated Normality Test Errors

No.	Error	n	L	L_{tabel}	Keterangan
1.	Y on X_1	160	0,0456	0,0815	Normal Distributed
2.	Y on X_2	160	0,0633	0,0815	Normal Distributed
3.	Y on X_3	160	0,0720	0,0815	Normal Distributed
4.	X_1 on X_2	160	0,0456	0,0815	Normal Distributed
5.	X_1 on X_3	160	0,0633	0,0815	Normal Distributed
6.	X_2 on X_3	160	0,0456	0,0815	Normal Distributed

2. Uji Signifikansi dan Regresi Linieritas:

- a. Loyalitas Dosen (Y) pada Kecerdasan Emosional (X1):

Persamaan regresi loyalitas Dosen (Y) pada Kecerdasan Emosional (X1) menghasilkan model dugaan $Y = 39.984 + 0.400 X_1$. Hasil perhitungan signifikansi model regresi menunjukkan nilai $F = 73.655$ dan $F_{table} = 3.91$ untuk $\alpha = 0.05$ dan 6.81 for $\alpha = 0.01$. Ini berarti bahwa $F (73.655) > F_{table} 3.91 (\alpha = 0.05)$ dan $6.81 (\alpha = 0.01)$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan $F = 0.585$

dibandingkan dengan $F_{table} = 1.48$ untuk $\alpha = 0.05$ dan 1.75 untuk $\alpha = 0.01$. Ini berarti bahwa $F (0.585) < F_{table} 1.48 (\alpha = 0.05)$ dan $1.75 (\alpha = 0.01)$. Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Source of Variation	dk	JK	RJK	F	F_{table} (0,05)	F_{table} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	3329,460	3329,460	73,655**	3,91	6,81
Residue	158	7142,140	45,203			
Tuna Cokok	40	1165,837	29,146	0,585 ^{ns}	1,48	1,75
Errors	120	5976,303	49,803			

Table 2. ANAVA For Test Significance and linearity Regression $Y = 38,984 + 0,400 X_1$

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant $F 73,655 > F_{table} 6,81$

ns Non Significant $F 0,585 < F_{table} 1,75$

b. Loyalitas Dosen (Y) pada Komunikasi Interpersonal (X2):

Persamaan Regresi Loyalitas Dosen (Y) pada Komunikasi Interpersonal (X2) menghasilkan model dugaan $Y = 36,719 + 0,582 X_2$. Hasil perhitungan signifikansi model regresi menunjukkan nilai $F = 70,154$ dan $F_{table} = 3,91$ untuk $\alpha = 0.05$ dan $6,81$ untuk $\alpha = 0.01$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sangat signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan $F = 0,573$ dibandingkan dengan $F_{table} = 1,55$ untuk $\alpha = 0.05$ dan $1,85$ untuk $\alpha = 0.01$. Artinya $F (0,573) < F_{table} 1,55 (\alpha = 0.05)$ dan $1,85 (\alpha = 0.01)$. Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Table 3. ANAVA For Test Significance and linearity Regression $Y = 36,719 + 0,582 X_2$

Source of Variation	dk	JK	RJK	F	F_{table} (0,05)	F_{table} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	3219,864	3219,864	70,154**	3,91	6,81
Residue	158	7251,736	45,897			
Tuna Cokok	31	889,637	28,698	0,573 ^{ns}	1,55	1,85
Errors	127	6362,099	50,095			

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant $F 70,154 > F_{table} 6,81$

ns Non Significant $F 0,573 < F_{table} 1,85$

c. Loyalitas Dosen (Y) Terhadap Kepuasan

Kerja (X3):

Persamaan regresi Loyalitas Dosen (Y) terhadap Kepuasan Kerja (X3) menghasilkan model dugaan $Y = 20,653 + 0,755 X_3$. Hasil perhitungan signifikansi model regresi menunjukkan nilai $F = 91,625$ dan $F_{table} = 3,91$ untuk $\alpha = 0,05$ dan $6,81$ untuk $\alpha = 0,01$. Artinya $F (91,625) > F_{table} 3,91 (\alpha = 0,05)$ dan $6,81 (\alpha = 0,01)$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sangat signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan $F = 0,185$ dibandingkan dengan $F_{table} = 1,55$ untuk $\alpha = 0,05$ dan $1,85$ untuk $\alpha = 0,01$. Artinya $F (0,185) < F_{table} 1,55 (\alpha = 0,05)$ dan $1,85 (\alpha = 0,01)$. Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Table 4. ANAVA For Test Significance and linearity Regression $Y = 20,653 + 0,755 X_3$

Source of Variations	dk	JK	RJK	F	F_{table} (0,05)	F_{table} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	3843,617	3843,617	91,625**	3,91	6,81
Residue	158	6627,983	41,949			
Tuna Cokok	27	243,278	9,010	0,185 ^{ns}	1,55	1,85
Errors	131	6384,705	48,738			

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant $F 91,625 > F_{table} 6,81$

ns Non Significant $F 0,185 < F_{table} 1,85$

d. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kecerdasan Emosional (X1):

Persamaan regresi Kepuasan Kerja (X3) pada Kecerdasan Emosional (X1) menghasilkan model dugaan $X_3 = 55,657 + 0,237 X_1$. Hasil perhitungan signifikansi model regresi menunjukkan nilai $F = 33,349$ dan $F_{table} = 3,91$ untuk $\alpha = 0,05$ dan $6,81$ untuk $\alpha = 0,01$. Artinya $F (33,349) > F_{table} 3,91 (\alpha = 0,05)$ dan $6,81 (\alpha = 0,01)$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sangat signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan $F = 0,793$ dibandingkan dengan $F_{table} = 1,51$ untuk $\alpha = 0,05$ dan $1,79$ untuk $\alpha = 0,01$. Artinya $F (0,793) < F_{table} 1,51 (\alpha = 0,05)$ dan $1,79 (\alpha = 0,01)$. Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Table 5. ANAVA For Test Significance and linearity Regression X3 = 55,657 + 0,237 X₁

Source of Variations	dk	JK	RJK	F	F _{tabel} (0,05)	F _{tabel} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	1174,966	1174,96	33,349**	3,91	6,81
Residue	158	5566,778	35,233			
Tuna Cocok	42	1179,875	29,497	0,793 ^{ns}	1,51	1,79
Errors	118	4386,903	37,177			

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant F 33,349 > F_{tabel} 6,81ns Non Significant F 0,793 < F_{tabel} 1,79**e. Kepuasan Kerja (X3) pada Komunikasi Interpersonal (X2):**

Persamaan regresi Kepuasan Kerja (X3) pada Komunikasi Interpersonal (X2) menghasilkan model dugaan X3 = 42,614 + 0,496 X₂. Hasil perhitungan signifikansi model regresi menunjukkan nilai F = 84,050 dan F_{tabel} = 3,91 untuk = 0,05 dan 6,81 untuk = 0,01. Artinya F (84,050) > F_{tabel} 3,91 (= 0,05) dan 6,81 (= 0,01). Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sangat signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan F = 0,043 dibandingkan dengan F_{tabel} = 1,55 untuk = 0,05 dan 1,85 untuk = 0,01. Artinya F (0,043) < F_{tabel} 1,55 (= 0,05) dan 1,85 (= 0,01). Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Table 6. ANAVA For Test Significance and linearity Regression X3 = 42,614 + 0,496 X₂

Source of Variations	dk	JK	RJK	F	F _{tabel} (0,05)	F _{tabel} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	2341,012	2341,012	84,050**	3,91	6,81
Residue	158	4400,732	27,833			
Tuna Cocok	31	46,190	1,490	0,043 ^{ns}	1,55	1,85
Errors	127	4354,542	34,228			

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant F 84,050 > F_{tabel} 6,81ns Non Significant F 0,043 < F_{tabel} 1,85**f. Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kecerdasan Emosional (X1):**

Persamaan regresi Komunikasi Interpersonal (X2) pada Kecerdasan Emosional (X1) menghasilkan model yang diduga X2 = 40,455 + 0,347 X₁. Hasil perhitungan signifikansi model regresi

menunjukkan nilai F = 56,551 dan F_{tabel} = 3,91 untuk = 0,05 dan 6,81 untuk = 0,01. Artinya F (56,551) > F_{tabel} 3,91 (= 0,05) dan 6,81 (= 0,01). Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi sangat signifikan atau sangat signifikan. Sedangkan hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana menunjukkan F = 0,877 dibandingkan dengan F_{tabel} = 1,51 untuk = 0,05 dan 1,79 untuk = 0,01. Artinya F (0,877) < F_{tabel} 1,51 (= 0,05) dan 1,79 (= 0,01). Dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bersifat linier.

Table 7. ANAVA For Test Significance and linearity Regression X2 = 40,455 + 0,347 X₁

Source of Variations	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)	F _{tabel} (0,01)
Total	160					
Regression (a)	1					
Regression (b/a)	1	2506,900	2506,900	56,551**	3,91	6,81
Residue	158	7004,075	44,330			
Tuna Cocok	42	1604,665	40,117	0,877 ^{ns}	1,51	1,79
Errors	118	5399,410	45,758			

Resources : Result Data Processing (2012)

Keterangan : ** Very Significant F 56,551 > F_{tabel} 6,81ns Non Signifikan F 0,877 < F_{tabel} 1,79**3. Pengujian Hipotesis:**

Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Pengaruh Langsung Kecerdasan Emosional Positif (X₁) terhadap Loyalitas Dosen (Y)

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta y_1 \leq 0$

H1: $\beta y_1 > 0$

Berdasarkan perhitungan koefisien lajur diperoleh nilai $\beta y_1 = 0,321$ dengan $t = 4,805$ sedangkan nilai tabel = 1,960 ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $\beta y_1 = 0,321 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya Kecerdasan Emosional (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen (Y).

2. Hipotesis 2

Dampak Langsung Positif Komunikasi Interpersonal (X₂) Terhadap Loyalitas Dosen (Y):

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_{y2} \leq 0$

H1: $\beta_{y2} > 0$

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur diperoleh nilai $p_{y2} = 0,171$ dengan $t = 2,274$ sedangkan nilai tabel = 1,960 ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $p_{y2} = 0,171 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya Interpersonal Komunikasi (X2) berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen (Y).

3. Hipotesis 3

Dampak Langsung Kepuasan Kerja Positif (X3) terhadap Loyalitas Dosen (Y):
Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_{y3} \leq 0$

H1: $\beta_{y3} > 0$

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur diperoleh nilai $p_{y3} = 0,371$ dengan $t = 5,225$ sedangkan nilai tabel = 1,960 ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $p_{y3} = 0,371 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya kepuasan kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen (Y).

4. Hipotesis 4

Dampak Langsung Kecerdasan Emosional Positif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (X3):

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_{31} \leq 0$

H1: $\beta_{31} > 0$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $P_{31} = 0,156$ dengan $t = 2,106$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,960$ ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $P_{31} = 0,156 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (X3).

5. Hipotesis 5

Dampak Langsung Komunikasi Interpersonal Positif (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (X3):

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_{32} \leq 0$

H1: $\beta_{32} > 0$

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien diperoleh garis dengan $p_{32} = 0,509$ $t = 6,871$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,960$ ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $p_{32} = 0,509 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya Interpersonal Komunikasi (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (X3).

6. Hipotesis 6

Dampak Langsung Kecerdasan Emosional Positif (X1) terhadap Komunikasi Interpersonal (X2):

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Ho: $\beta_{21} \leq 0$

H1: $\beta_{21} > 0$

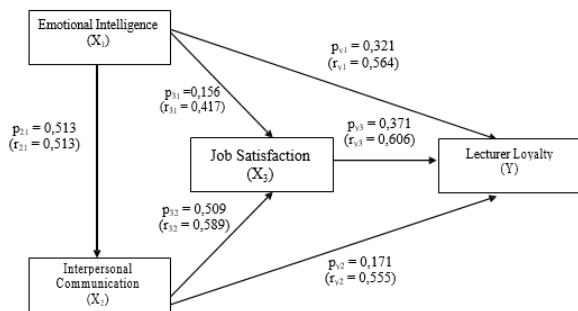
Berdasarkan perhitungan nilai koefisien diperoleh garis dengan $p_{21} = 0,513$ $t = 7,520$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,960$ ($\alpha = 0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), dan $p_{21} = 0,513 > 0$ sehingga Ho ditolak, artinya Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Komunikasi Interpersonal (X2).

Table 8. Summary of Results of Testing Hypotheses

No.	Hypotheses	P_{β}	Statistical Testing	Decision H_0	Summary
1.	Emotional Intelligence positive direct effect on lecturer loyalty	$p_{y1} = 0,321$	$H_{a1}: \beta_{y1} \leq 0$ $H_{a1}: \beta_{y1} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential
2.	Interpersonal Communication positive direct effect on lecturer loyalty	$p_{y2} = 0,171$	$H_{a2}: \beta_{y2} \leq 0$ $H_{a2}: \beta_{y2} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential
3.	Job Satisfaction positive direct effect on lecturer loyalty	$p_{y3} = 0,371$	$H_{a3}: \beta_{y3} \leq 0$ $H_{a3}: \beta_{y3} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential
4.	Emotional Intelligence positive direct effect on Job Satisfaction	$p_{31} = 0,156$	$H_{a4}: \beta_{31} \leq 0$ $H_{a4}: \beta_{31} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential
5.	Interpersonal Communication positive direct effect on Job Satisfaction	$p_{32} = 0,509$	$H_{a5}: \beta_{32} \leq 0$ $H_{a5}: \beta_{32} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential
6.	Emotional Intelligence positive direct effect on Interpersonal Communication	$p_{21} = 0,513$	$H_{a6}: \beta_{21} \leq 0$ $H_{a6}: \beta_{21} > 0$	H_0 rejected	Positive direct influential

4. Model Penelitian Empiris:

Berdasarkan hasil koefisien jalur empiris model atau diagram sub jalur struktural antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Empiris Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen. Artinya kecerdasan emosional yang tinggi akan menyebabkan peningkatan loyalitas dosen.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen. Artinya, komunikasi interpersonal yang efektif akan menyebabkan peningkatan loyalitas dosen.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap loyalitas dosen di. Artinya kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan peningkatan loyalitas dosen.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya, kecerdasan emosional yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.
5. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Artinya, komunikasi interpersonal yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja.
6. Kecerdasan emosional berpengaruh positif langsung terhadap komunikasi interpersonal dosen. Artinya, kecerdasan emosional yang tinggi akan menyebabkan peningkatan komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, N.J., dan J.P. Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990. (Diakses 11 April 2013).
- [2] Arifin, Timbul, dan Mutamimah. Model Peningkatan Loyalitas Dosen melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Agustus 2009.
- [3] Ball, D., P. Coelho, dan A. Macha's. The Role of Communication and Trust In Explaining Customer Loyalty, an Extension to The ECSI Model, *European Journal of Marketing*, Vol. 38 No. 9/10, 2004. (Diakses 11 April 2013).
- [4] Benesbordi, Ali, et al. The Effect of Interpersonal Relationships with Customer Loyalty in Soccer Schools in Tehran-Iran (*International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, January 2012, Vol. 2, No. 1), h. 278. www.hrmar.com. (Diakses 7 September 2013).
- [5] Coughlan, R. Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Value. *Pittsburg University-Department of Economics, Journal Business Human Resource and Labor Relations*, 2005.
- [6] Devito, Joseph A. *The Interpersonal Communication*. Fifth Edition. New York: Harper Collins College Publisher, 2009.
- [7] The Interpersonal Communication. 13th Edition. Boston: Pearson Education, 2013.
- [9] Ealias, Abi, dan Jijo George, Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational Study. (*The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, Vol. 01, No. 04, Februari 2012). www.theinternationaljournal.org (Diakses 7 September 2013).
- [10] Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999. [10]

-
- Lee, Jung-Hyun, Min-Su Kim, dan Aeun Jeon, The Effects of Emotional Intelligence on Service Recovery and Organizational Loyalty: a Case of Flight Attendants of South Korean Airlines. Empirical Article, 27 Desember 2012. (Diakses 7 September 2013).
- [12] Locke, E.A., "What is Job Satisfaction?", Organizational Behavior and Human. 1969.
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- [14] Mihalic, R. Povecajmo Zadovoljstvo in Pripadnost Zaposlenih. Skofje Loka: Mihalic in Partner, 2008.
- [15] Mulyani, Sri. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosi terhadap Komunikasi Interpersonal Pegawai
- [16] RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro, 2008.
- [17] Nadeak, Banuara. Pengaruh Locus of Control, Integritas, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang Disertasi. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2013.
- [18] Rasimin. Psikologi Sosial, <http://www.masbow.com/search/label/psikologisosial>. 1988. (Diakses 7 Desember 2011).
- [19] [17] Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- [20] Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- [21] Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 1 terjemahan Harry Slamet. Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- [22] Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi Kedua Belas terjemahan Diana
- [23] Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [24] Salovey, P., dan J.D. Mayer. Emotional Intelligence. England: Cambridge University Press, 1990.
- [25] Smith, P.C., L.H. Kendall, dan C.L. Hulin. The Measurement of Satisfaction in Work Retirement: Strategy for the Study of Attitudes. Chicago, IL: Rand-McNally, 1969.
- [27] Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- [29] Tampubolon, Manahan P. Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2008.
- [31] Taylor, J.C. The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe. The Loyalty Research Center: 317-465-1990, www.loyaltyresearch.com, 1979 J.C. Taylor, The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe. The Loyalty Research Center: 317-465-1990, www.loyaltyresearch.com, 1979. (Diakses 11 April 2013).
- [33] Walker, R.M., dan G.A. Boyne. Public Management Reform and Organizational Performance: An Empirical Assessment of the UK Labour Government's Public Service Improvement Strategy. Working Paper, Center for Local and Regional Government Research, Cardiff University. 2005. (Diakses 11 April 2013).
- [35] Watzlawick, P., J.B Bavelas, dan D.D Jackson. Pragmatics of Human Communication. New York: Norton & Company, 1967.
- [36] Wibisono, Dermawan. Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011.
- [37] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
-