

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI KESEHATAN DI KOTA PALOPO

Effect of Intellectual, Emotional and Spiritual Intelligence to Lecturer Performance at College Education Health In Palopo City

Suhandra Makkasau

Dosen Tetap Yayasan AKBID Muhammadiyah Palopo

¹Alamat Korespondensi : Jl. Bangau IV Balandai Palopo
Hp. 081241601234 Email : andra.makkasau@yahoo.com.

ABSTRACT

The purpose of this study is specifically: (1) To analyze the influence of intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence on the performance of lecturers at Health Universities located in the City Palopo. (2) To simultaneously analyze the influence of IQ, EQ, and SQ on which performance and which factors of intelligence are more influential.

This type of research is classified as explanatory, namely the type of research that describes and explains the relationship between variables through hypothesis testing. in describing and explaining the data used quantitative model. The sample in this research is taken by using technique of Proporsive Random Sampling, that is taking 50% from population at lecturer at health college in palopo city. Data analysis techniques used in this study are grouped into two: descriptive analysis techniques and inferential statistical analysis techniques. In order to simplify and speed up the process of processing and calculation of research data used computer software SPSS for Windows 20 at the level of 0.05 significance.

The outcomes of this research are: ISSN scientific journals that will be distributed to Higher Education of Health, especially Health College located in Palopo City. The results of this study will also be published in the form of a textbook that ISBN as an important part of scientific publications.

Key Word : Intellectual, Emotional, Spiritual, Lecturers Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini secara khusus adalah : (1) Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan yang berada pada wilayah Kota Palopo. (2) Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja dan faktor kecerdasan mana yang lebih berpengaruh.

Jenis Penelitian ini tergolong eksplanatori, yakni tipe penelitian yang menguraikan dan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. dalam menguraikan dan menjelaskan data digunakan model kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Proporsive Random Sampling*, yaitu mengambil 50 % dari populasi pada dosen pada perguruan tinggi kesehatan dikota palopo. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Guna mempermudah dan mempercepat proses pengolahan dan perhitungan data hasil penelitian digunakan *software* komputer SPSS for Windows 20 pada tingkat signifikansi 0,05.

Luaran penelitian ini adalah : Jurnal ilmiah ber-ISSN yang akan di didistribusikan ke Perguruan Tinggi Kesehatan, khususnya Perguruan Tinggi Kesehatan yang berada pada wilayah Kota Palopo. Hasil penelitian ini juga akan diterbitkan dalam bentuk buku ajar yang ber-ISBN sebagai bagian penting dari publikasi ilmiah.

Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh perguruan tinggi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen tersebut akan membuat manajemen perguruan tinggi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dosennya agar sesuai dengan harapan perguruan tinggi.

Kinerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Tujuan Perguruan Tinggi Kesehatan di Palopo sebagai lembaga pendidikan tinggi adalah mempersiapkan manusia yang berilmu, kreatif berdisiplin dan berdedikasi tinggi serta mampu menyesuaikan diri dan bersaing dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Untuk mempersiapkannya dibutuhkan tenaga kependidikan yaitu dosen yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat dengan tugas utama melaksanakan tridarma di Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo. Dosen adalah tenaga pendidik profesional di lingkungan perguruan tinggi dituntut memiliki kinerja yang memadai.

Dalam UU nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 72 dikemukakan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi

pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

Dosen juga merupakan tenaga kependidikan dengan tugas mengajar, membimbing dan atau melatih mahasiswa serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk menjalankan tugas sebagai seorang dosen dibutuhkan Kecerdasan Intelektual (IQ), kecerdasan Emosional (EQ) dan kecerdasan Spiritual (SQ) agar kinerja dosen lebih optimal. Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Intelektual adalah lebih difokuskan kepada kemampuan seseorang dalam berpikir.

Kinerja seorang dosen erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki. Seorang dosen yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja sebagai pendidik yang lebih baik dan lebih mudah menyerap ilmu sehingga dapat ditransferkan kepada mahasiswa atau peserta didik.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kinerja dosen tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi juga banyak diperlukan.

Secara khusus para dosen membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi karena dalam lingkungan kerja berinteraksi dengan banyak orang baik dalam membentuk moral dan disiplin. Kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas adalah kecerdasan spiritual.

Kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi. Seorang dosen yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan.

Tujuan pokok penelitian ini untuk memperoleh bukti empirik mengenai pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan Kota Palopo.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996).

Bernadin (1993) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a) **Kualitas** : Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan
- b) **Kuantitas** : Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja

ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

- c) **Ketepatan waktu** : Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan
- d) **Efektifitas** : Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan
- e) **Kemandirian** : Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain
- f) **Komitmen** : Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (2002, p.78). Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik (2002).

Kecerdasan Intelektual dan Kinerja

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Eysenck, 1981).

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki g factor. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Ree, Earles dan Teachout, 1994).

Keseimbangan yang baik antara IQ dengan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan begitu saja (Caruso, 1999). Hal yang sama yang juga diungkapkan oleh Gordon (fokus-online, 2004) bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja.

Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang (Hunter, 1996). Penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003, juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes

skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan (Moustafa dan Miller, 2003). Gambar. 1 di bawah ini menjelaskan tentang hubungan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu:

a) *Self awareness*

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b) *Self management*

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c) *Motivation*

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif

dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d) *Empati (social awareness)*

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

e) *Relationship management*

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Kecerdasan Emosi dan Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain.

Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian (2001) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja

bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman 2000). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Salovey (dalam Goleman, 2000), seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Chermis (1998) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Berdasarkan uraian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa *Kecerdasan Emosi*

berpengaruh positif terhadap kinerja

Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia.

Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000).

Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden.

Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Hasil penelitian ini sama dengan apa yang pernah dilakukan Biberman dan Whittey (1997). Mereka

mengemukakan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja.

Penelitian lain mengenai kecerdasan spiritual pernah pula dilakukan oleh Chakraborty dan Chakraborty (2004). Mereka melakukan penelitian tentang kecerdasan spiritual dan *leadership*. Spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya.

Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai. Kecerdasan spiritual dapat dikembangkan oleh setiap orang.

Mengingat pentingnya kecerdasan spiritual dalam dunia kerja, maka beberapa organisasi menciptakan metode untuk mengisi dan melatih kebutuhan spiritual agar dapat mendorong perilaku kerja karyawan mereka supaya lebih baik, sehingga setiap karyawan dapat memunculkan kinerja yang lebih optimal. Alat yang biasa digunakan adalah dengan enneagram. Penelitian Kale dan Shrivasta (2003) memberikan suatu studi tentang metode enneagram tersebut untuk meningkatkan dan mendorong spiritualitas di dalam dunia kerja.

Pada pertengahan tahun 1990, untuk menjadi pintar tidaklah sesederhana dinyatakan hanya dengan memiliki IQ yang tinggi. Penelitian Mudali (2002) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat bebar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat

berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol (Mudali, 2002).

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda (Idrus, 2002). Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

Beberapa penjelasan dalam telaah pustaka yang di jelaskan sebelumnya di atas maka munculah tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian, selanjutnya dari penjelasan tersebut memunculkan hipotesis yang keempat. Pendapat-pendapat para ahli di atas memunculkan kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini tergolong eksplanatori, yakni tipe penelitian yang menguraikan dan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. dalam menguraikan dan menjelaskan data digunakan model kuantitatif (Sugiono 2006).

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota palopo, agar hasil penelitian ini dapat menggambarkan sifat populasi yang dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti, maka dilakukan pengambilan sampel.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian (Nawawi, 1997). Sedangkan Sugiyono (2001) menyebutkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Proporsive Random Sampling*, yaitu mengambil 50 % dari populasi dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen rumus persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk variabel X1

b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2

b3 : Koefisien regresi untuk variabel X3

X1: Variabel faktor Kecerdasan Intelaktual

X2: Variabel faktor Kecerdasan Emosional

X3: Variabel faktor Kecerdasan Spiritual

e : Standart Error

HASIL

1. Uji Analisis Secara Parsial

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo secara parsial dengan menggunakan uji T, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dengan menggunakan table *coefficients* berikut ini :

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 6.382 | 1.110 | | 5.749 | .000 | |
| 1 TOTAL_X.1 | .239 | .076 | .276 | 3.155 | .002 | |
| TOTAL_X.2 | .290 | .090 | .321 | 3.200 | .002 | |
| TOTAL_X.3 | .200 | .050 | .395 | 3.959 | .000 | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo :

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.155 sedangkan T_{tabel} dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana DF = Jumlah sampel-jumlah variable independen-1 atau 73-3-1 = 69 sehingga T_{tabel} = 1.995. dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} > T_{tabel} (3.155 > 1.995) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kecerdasan intelektual berpengaruh

positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo

Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo :

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.200 sedangkan T_{tabel} dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana DF = Jumlah sampel-jumlah variable independen-1 atau 73-3-1 = 69 sehingga T_{tabel} = 1.995. dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} > T_{tabel} (3.200 > 1.995) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo

Hipotesis Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo :

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.959 sedangkan T_{tabel} dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana DF = Jumlah sampel-jumlah variable independen-1 atau 73-3-1 = 69 sehingga T_{tabel} = 1.995. dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} > T_{tabel} (3.959 > 1.995) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo

2. Uji Koefisien Regresi secara Simultan

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo secara simultan dengan menggunakan uji F, khususnya angka R Square berikut ini :

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .972 ^a | .944 | .942 | .841 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.1, TOTAL_X.2

Besarnya angka R Square 0.944. angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo adalah 94.4%, sedangkan sisanya sebesar 5.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 827.218 | 3 | 275.739 | 389.588 | .000 ^b |
| Residual | 48.836 | 69 | .708 | | |
| Total | 876.055 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X.3, TOTAL_X.1, TOTAL_X.2

F hitung memiliki nilai sebesar 389.588 sedangkan F tabel dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana DF1 = Jumlah variabel-1 = (4-1=3) dan DF2 = jumlah sampel-jumlah variable independen-1 = 73-3-1 = 69 sehingga F tabel = 2.737. dengan demikian diketahui bahwa F hitung > F tabel (389.588 > 2.737) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kecerdasan intelektual, emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Palopo.

PEMBAHASAN

Hasil uji regresi berganda pengaruh Kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo dengan demikian semakin tinggi kecerdasan intelektual

dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo sebaliknya semakin rendah Kecerdasan Intelektual dosen maka semakin rendah pula kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo..

Hasil penelitian menunjukkan pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi pada pernyataan x.1.9 dengan nilai rata 3.97. Pernyataan x.1.9 menjelaskan bahwa Dosen tetap yayaan pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo mampu berkomunikasi secara urut, tertata dan sistematis, hal ini disebabkan karena seorang dosen dituntut tidak hanya dapat menguasai materi perkuliahan tapi harus mampu berkomunikasi dengan baik, skor terendah pada pernyataanx.1.7 dengan nilai rata-rata sebesar 3.67. Pernyataan x.1.7 menjelaskan bahwa para dosen tetap yayaan Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo saya mampu mengingat seluruh nama mahasiswa yang saya ajar, hal tersebut dikarenakan jumlah mahasiswa pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo sangat banyak sehingga dosen tidak dapat mengingat seluruh mahasiswa yang ada. Hal ini dikuatkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa dosen yang menjadi informan dalam penelitian ini, mereka mengungkapkan bahwa seorang dosen yang memiliki IQ tinggi dapat menghasilkan kinerja sebagai pendidik yang lebih baik dan lebih mudah menyerap ilmu sehingga dapat ditransferkan kepada mahasiswa atau peserta didik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Sutarjo A. Wiramiharja pada tahun 2003, Hasilnya

penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif untuk semua hasil tes. Terdapat korelasi yang positif signifikan antara kecerdasan dengan prestasi kerja, serta korelasi yang positif signifikan antara kemauan dengan prestasi kerja.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi Kesehatan di Kota Palopo dengan demikian bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo sebaliknya semakin rendah Kecerdasan emosional dosen maka semakin rendah pula kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di kota Palopo.

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Agustian (2001) bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Chermis (1998), Hasil penelitian tersebut menunjukkan menunjukkan bahwa dosen yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat

dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan dosen tersebut terhadap Institusi.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo dengan demikian bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Palopo sebaliknya semakin rendah Kecerdasan spiritual dosen maka semakin rendah pula kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 menyatakan pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh (Munir, 2000) yang menunjukkan hasil bahwa seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyalurkan antara emosi, perasaan dan otak.

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Wiersma (2002), bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di

dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

4. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Palopo.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo, semakin tinggi ketiga kecerdasan tersebut maka akan semakin baik kerjanya. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 menyatakan, pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dengan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

Pengujian secara simultan ketiga faktor kecerdasan tersebut terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi kesehatan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual merupakan faktor kecerdasan yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiganya. Hal tersebut membuktikan secara empiris dan dengan dukungan teori Zohar dan Marshall (2004) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia.

Penelitian ini juga mendukung pendapat Agustian (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia dapat memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas, peran kecerdasan emosi juga sangat berperan untuk membangun hubungan manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa kecerdasan spiritual yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran maka keberhasilan itu hanya menghasilkan orang-orang pintar tapi kejam.

SIMPULAN

1. Secara simultan Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi kesehatan di kota palopo, hal ini ditunjukkan melalui dari hasil perhitungan uji F yang menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar 389.588 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.737 dilihat pada tarap probabilitas 0.05 yang berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signfikansi pada tingkat 0.000 pada taraf 0.5%.
2. Secara parsial t_{hitung} kecerdasan intelektual memiliki nilai sebesar 3.155 sedangkan $t_{tabel} = 1.995$. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.155 > 1.995$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen pada perguruan tinggi kesehatan di kota palopo. Sementara t_{hitung} kecerdasan emosional memiliki nilai sebesar 3.200 dan $t_{tabel} = 1.995$. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.200 > 1.995$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota

Palopo. Sedangkan t_{hitung} kecerdasan spiritual memiliki nilai sebesar 3.959 dan $t_{tabel} = 1.995$. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.959 > 1.995$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo.

3. Berdasarkan hasil perhitungan *regresi linear berganda*, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi kesehatan di kota palopo adalah variabel X_3 (kecerdasan spiritual) yaitu memiliki nilai sebesar 3.959.
4. Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo perlu membuat tolak ukur kinerja yang lebih jelas setiap awal tahun, dimana kinerja tersebut sangat berkaitan dengan kemampuan dan kecerdasan yang dimiliki oleh setiap dosen. Adanya tolak ukur yang jelas diharapkan dosen pada PTS Kesehatan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.
5. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan intelektual ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, oleh karena itu manajemen perguruan tinggi kesehatan di kota palopo sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah seleksi dan mengutamakan calon dosen yang memiliki stratifikasi minimal S2.

SARAN

1. Dalam rekrutmen dosen sebaiknya, selain memperhatikan kecerdasan intelektualnya, pihak manajemen perguruan tinggi, juga harus memperhatikan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dari calon dosen tersebut.
2. Program-program yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dosen hendaknya dapat ditingkatkan lagi,

seperti melakukan training ESQ agar menunjang kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Nggermanto, 2002, Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis, Nuansa, Bandung
- Ahmad Purba 1999, Emotional Intelligence, Seri Ayah Bunda, 26 Juli-8 Agustus, Dian Raya, Jakarta
- Ary Ginanjar Agustian, 2001, Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ), Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Anthony Dio Martin, 2000, Aplikasi EQ Based HR Management System, *Majalah Manajemen*, No.148, Desember
- Azwar, 1997, Reliabilitas dan Validitas, Liberty, Yogyakarta
- Bernardin, J, 1993, The Function of The Executive, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D, 2004, *The Transformed Leader and Spiritual Psychology : A Few Insight*, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.2, pp.184-210
- Chermiss, C, 1998, *Working With Emotional Intelligence*, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations, Rutgers University, New Jersey
- Cooper, R, K, 2002, Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Fendy Suhariadi, 2002, *Pengaruh Intelligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien*, Anima : Indonesia Psikologi Jurnal, Vol.17, No.4, Juli 2002, p.346

Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Imam, G, 2001, Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang

Muhammad Idrus, 2002, *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002

Simamora, H, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta

Wiersma, M.L, 2002, *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497

Zohar, D, Marshal, I, 2000, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London