



**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA DOSEN
(Pada Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang)**

Oleh

Silvia Zahrotul Badiah *)

silviazahra06@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

Pardiman *)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence, emosional intelligence, and spiritual intellegenceon the performance of lecturers at the state University of Maulana Malik Ibrahim in this study the sample was taken as many as 102 respondents who where PNS permanent lecturers. The method of analiysis used in this study is teh method of multiple linier regression analysis with hypoyhesis testing using teh F test and t test. The results of this study incicate the intellectual intellegence, emotional intellegence, and spiritual intellegence have a significant or joint effect (simultan) on the performance of lecturers.

Key word : intellectual intellegence, emotional intellegence, and spiritual intellegence.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam setiap proses meningkatkan kualitas dan kemajuan bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam membangun masyarakat pada sebuah negara di era industri 4.0 sekarang ini. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas mutu pendidikan dalam mencerdaskan sumber daya manusia yang dimiliki negara.

Penilaian kinerja dosen merupakan hasil prestasi kerja yang oleh dosen di suatu perguruan tinggi sesuai dengan perannya. Kinerja yang dihasilkan dosen tidak lepas dari variabel yang mempengaruhinya. Gibson, dkk (2007: 15) menjelaskan “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja, yang selanjutnya berakibat kepada kinerja dosen yaitu: variabel individu, psikologis dan organisasi”. Lebih lanjut Gibson, dkk (2007) menjelaskan kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis merupakan variabel mempengaruhi perilaku kerja.

Rosita (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “kinerja dosen sangat ditentukan oleh variabel psikologis yaitu erat hubungannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki,

seorang dosen yang memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja sebagai pendidik yang lebih baik dan lebih mudah menyerap ilmu sehingga dapat menstabilkan ilmu tersebut kepada mahasiswa atau peserta didik". Menurut Goleman (2006) Kecerdasan intelektual merupakan penentu kesuksesan seseorang, namun pada era ini, kecerdasan intelektual bukan satu-satunya penentu kesuksesan.

Penelitian Boyatzis (2001:2) menyatakan, penempatan orang dalam sebuah organisasi tidak mudah, karena kebutuhan perusahaan tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan maupun bakat. Faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi antara lain adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Kecerdasan emosional dapat digambarkan dengan pengendalian emosi, cara menghadapi frustrasi, optimisme, dan kemampuan memulai hubungan dengan orang baru. Hal tersebut seperti dikemukakan Patton, (1998 dalam Fabiola, 2005) bahwa "penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja".

Kecerdasan lain yang pada saat ini mulai menjadi perhatian adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan "kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif" (Zohar dan Marshall: 2007). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan "kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya".

Terdapat beberapa penelitian yang berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Akimas dan Bachri (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Marpaun dan Rumondang (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang telah dipaparkan di atas menghasilkan judul penelitian yaitu **"Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen"**.

Rumusan Masalah

Bagaimana deskripsi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja Dosen dan berpengaruh secara simultan dan parsial.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja dosen yang berpengaruh secara simultan dan parsial.

Tinjauan Pustaka

Syardiansah *et al* (2018) meneliti tentang "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Daerah Air Minum Tirta Pusada". Hasil analisis menunjukkan bahwa "kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pusada Kabupaten Aceh Timur".

Indriyani dan Utami (2018) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur”. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Setiawan dan Latrini (2018) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor”. Hasilnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Setyaningrum *et al* (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kesadaran diri.

Akimas (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasilnya menunjukkan (1) Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan emosional (EQ) tidak signifikan terhadap kinerja; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba. Dari hasil ini perlu diteliti lebih lanjut.

Putra dan Latrini (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel yang diuji berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berarti semakin meningkatnya keempat variabel yang diuji maka semakin meningkat kinerja auditor.

Kinerja Dosen

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 17 Tahun 2013 kinerja dosen merupakan “hasil evaluasi terhadap pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh dosen dalam hal pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian masyarakat, serta pekerjaan penunjang tugas dosen lainnya yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen”.

Berdasarkan peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi no 17 tahun 2013 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya, indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya yaitu penunjang tugas dosen, pendidikan dan pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian dan pengembangan.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013), dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dosen, dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal maupun eksternal. yang dapat merubah kinerja dosen. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu sebagai berikut: “1) Kepribadian dan dedikasi; 2) Pengembangan profesi; 3)

Kemampuan mengajar; 4) Antar hubungan dan komunikasi; 5) Hubungan dengan masyarakat; 6) Kedisiplinan; 7) Kesejahteraan; dan 8) Iklim kerja”.

Pengukuran kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN /8/1999 tentang jabatan fungsional Dosen dan angka kredit. Pasal 3 yaitu “tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.”

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah “kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta” (Widodo, 2012, p. 77). Kecerdasan intelektual dibagi ke dalam dua kategori, kategori pertama yaitu general *cognitive ability* dan kategori kedua yaitu spesifik ability. *G factor* yang dimiliki seseorang dapat dinilai dari bagaimana kinerja seseorang. Kinerja seseorang biasanya lebih baik jika dia memiliki general cognitive yang baik, adapun faktor lain yang dinamakan ability juga dapat memprediksi hasil kinerja seseorang (Rae Earles dan Teachout, 2007, p. 521).

Kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual dalam penelitian ini (Stenberg, 2009). Intelegensi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu “pembawaan, kematangan organ tubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah” (Purwanto, 2007).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah “kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain” (Goleman, 2015). Menurut Salovey dan Mayer (2006:53), empat komponen kecerdasan spiritual yaitu: persepsi, asimilasi, pemahaman dan manajemen. Patton (2006:72) membagi faktor yang mempengaruhi pertumbuhan, yaitu keluarga, hubungan-hubungan pribadi, hubungan dengan teman kelompok, lingkungan dan hubungan dengan teman sebaya.

Goleman (2005) membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu “tiga komponen berupa kompetensi emosional (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Adapun faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang, yaitu : tenggelam dalam permasalahan, emosi negatif, dan hilang atau tidak adanya empati”

Kecerdasan Spiritual

Eckersley (2014:5) memberikan pengertian mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai “perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan nilai luas dalam hidup kita”. Perdebatan tentang IQ dan EQ memunculkan kecerdasan spiritual, IQ dan EQ dipandang sebagai sebagian dari penentu kesuksesan seseorang. Faktor lainnya yang berpengaruh kecerdasan spiritual, yang di dalamnya tidak hanya menekankan persoalan agama, namun juga lainnya. (Hoffmann, 2009:131).

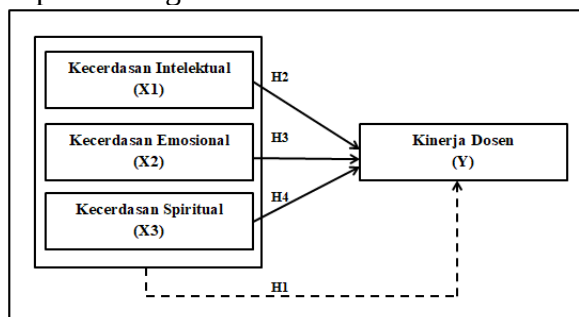
Indikator kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2005:14) antara lain, yaitu keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kemampuan bersikap *flexible*, kesadaran diri yang tinggi dan kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Spiritual menurut Agustian (2006) adalah yang pertama, “*inner value* (nilai-nilai spiritual dari dalam) yang berasal dari dalam diri (suara hati), seperti keterbukaan tanggung jawab, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian sosial. Faktor kedua, *drive* yaitu dorongan dan usaha untky mencapai kebenaran dan kebahagiaan”.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Secara Bersama-Sama (Simultan) Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen.
H2 : Kecerdasan Intelektual Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Dosen.
Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen
H3 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Dosen.
Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen
H4 : Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Dosen.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran landasan teori di atas, maka dapat dibuat kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu kecerdasan intelektual (X1) kecerdasan emosional (X2), kecerdasan spiritual (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja Dosen. Sehingga menghasilkan kerangka konseptual sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN). Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 1 April sampai dengan 31 Agustus 2020, di lakukan pada jam kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap PNS Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 414. Kriteria sampel yang digunakan adalah dosen tetap PNS Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun rumus yang digunakan untuk pemilihan sampel penelitian menggunakan Rumus Slovin (Darmawan, 2014:165). Sampel yang diuji sebanyak 102.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan dosen menjalankan tugas yang meliputi penelitian, pengajaran, administrasi, dan pengabdian pada masyarakat. Indikator kinerja Dosen yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada peraturan menteri pendaya gunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi no 17 tahun 2013 tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya yaitu: 1) Pendidikan dan Pengajaran; 2) Penelitian dan Pengembangan; 3) Pengabdian kepada Masyarakat; dan 4) Penunjang tugas Dosen.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat (Stenberg, 1981) dalam Wiramiahra (2009: 52) yaitu: Kemampuan Memecahkan masalah Intelegensi verbal dan Intelegensi Praktis.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah suatu komponen yang membuat seseorang menjadi pintar mengontrol emosinya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Goleman (2003:105), yaitu: 1) Pengenalan Diri; 2) Penegendalian Diri; 3) Motivasi; 4) Empati; dan 5) Ketrampilan.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan suara hati nurani manusia, membuat manusia menjalani hidup penuh makna, dan tidak pernah merasa sia-sia dan semua yang dijalani selalu bernilai. Indikator Kecerdasan Spiritual yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Zohar dan Marshall (2005:14), “yaitu: 1) Kemampuan bersikap fleksibel; 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi; 3) Kemampuan yang di hadapi dan memanfaatkan penderitaan; 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit; dan 5) Keengganan yang menyebabkan kerugian yang tidak perlu”.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Diperoleh dengan cara Survey yaitu melalui kuesioner. Calon responden ditinjau apakah calon responden memenuhi kriteria atau tidak, lalu jika memenuhi responden diminta untuk mengisi kuisisioner.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Penelitian ini menggunakan media kuisisioner. Media dalam penyebaran kuisisioner ini menggunakan google form untuk penyebarannya dibagikan melalui Whatsapp group dikarenakan adanya pandemi yang sedang terjadi.

Uji validitas digunakan untuk “mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuisisioner tersebut” (Ghozali, 2005). Kriteria pada penelitian ini adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid, namun jika $r\text{-hitung}$ (koefisien korelasi) lebih besar dari $r\text{-tabel}$ (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid..

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk “mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2005: 41). Kriteria penelitian ini dikatakan reliabel jika mempunyai nilai α positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai α (a), maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliable).

Uji normalitas digunakan untuk “mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak” (Ghozali, 2005: 110). Kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah jika $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan jika $\alpha < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Multikolinearitas didiagnosa dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel dependen lainnya. “Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10” (Ghozali, 2006).

Digunakan untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Cara menguji heterokedastisitas dilakukan dengan uji park. “*Rule of thumb* yang digunakan adalah bila nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, berarti terjadi heterokedastisitas namun sebaliknya apabila nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka akan terjadi heterokedastisitas”.

Model persamaan regresi yang digunakan dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji F berfungsi menguji apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka seluruh variabel Independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, berlaku sebaliknya.

Uji t dilakukan mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pada penelitian ini yaitu jika angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:

- 1) $H_0 : b_j = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
 $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
- 2) Kriteria pengujian :
 H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
 H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .

Berguna untuk melihat kemampuan variasi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen dalam menerangkan sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat bagus.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan variabel Kecerdasan Intelektual dengan indikator kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis yang mendapat skor tertinggi pada indikator kemampuan memecahkan masalah dengan pernyataan “saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada” dan yang mendapat skor yang terendah pada indikator intelegensi kemampuan memecahkan masalah pernyataan “ketika diberi suatu pertanyaan dalam suatu masalah, saya bisa langsung menjawab dengan cepat dan sigap”.

Berdasarkan variabel Kecerdasan Emosional dengan indikator pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial yang mendapat skor tertinggi pada indikator keterampilan sosial pada pernyataan “saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain” dan yang mendapatkan skor terendah pada indikator keterampilan sosial dengan pernyataan “pada waktu berbicara dalam suatu diskusi, saya sering salah tingkah karena banyak orang lain yang memperhatikan”.

Berdasarkan variabel Kecerdasan Spiritual dengan indikator bersikap fleksibel, kesadaran diri, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui perasaan sakit, keengganan menyebabkan kerugian, kualitas hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya, dan bidang mandiri yang mendapat skor tertinggi pada indikator berpandangan holistik pada pernyataan “selalu ada makna dibalik peristiwa yang saya alami”

dan yang mendapatkan skor terendah pada indikator bidang mandiri dengan pernyataan “saya memberikan uang pada orang lain tanpa berpikir bahwa saya juga memerlukannya”.

Berdasarkan variabel Kinerja Dosen dengan indikator pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penunjang tugas dosen yang mendapat skor tertinggi pada indikator pendidikan dan pengajaran pada pernyataan “saya mengembangkan program kuliah, bahan kuliah berupa RPS juga silabus” dan yang mendapatkan skor terendah pada indikator penunjang tugas dengan pernyataan “saya menjadi anggota organisasi dosen”.

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Pendidikan memegang peranan penting dalam setiap proses meningkatkan kualitas dan kemajuan bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan dalam membangun masyarakat pada sebuah negara di era industri 4.0 sekarang ini. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Setiawan dan Latrini (2018).

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Kecerdasan emosional merupakan “keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja” (Patton, 2006:3).

Dalam suatu organisasi terdapat “faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi”. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Syardiansah et al (2018).

Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Kecerdasan Spiritual merupakan “sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa” (Zohar dan Marshall, 2007:87).

Kecerdasan spiritual saat ini sedang marak diperbincangkan. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk “berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual (SQ) mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ” (Idrus, 2002:57). Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Indriyani dan Utami (2018).

Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen

Penelitian Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Setiawan dan Latrini, 2018) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor”. (Syardiansah *et all*, 2018) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Daerah Air Minum Tirta Pusada”. (Indriyani dan Utami, 2018) meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur”.

Simpulan, Batasan Penelitian dan Saran

Simpulan

1. Kecerdasan Intelektual direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni kemampuan memecahkan masalah dengan indikator kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis. Kecerdasan Emosional dengan indikator “pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni pengendalian diri”. Kecerdasan Spiritual dengan indikator bersikap fleksibel, kesadaran diri, menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, menghadapi dan melampaui perasaan sakit, keengganan menyebabkan kerugian, kualitas hidup, berpandangan holistik, kecenderungan bertanya, dan bidang mandiri direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni kesadaran diri. Kinerja Dosen dengan indikator pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penunjang tugas dosen direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni pendidikan dan pengajaran.
2. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan biaya yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya agar hasilnya lebih baik. Adapun beberapa keterbatasannya yaitu:

1. Variabel yang digunakan hanya 3 variabel.
2. Keterbatasan observasi ini yaitu tanggapan responden yang terkadang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

1. Pada variabel Kecerdasan Intelektual dengan pernyataan “Ketika diberi suatu pertanyaan dalam suatu masalah, saya bisa langsung menjawab dengan cepat dan sigap” ditanggapi responden yang terendah, maka disarankan kepada pihak pimpinan/dosen lain untuk memberikan respond yang sesuai dengan kemampuan.
2. Pada variabel Kecerdasan Emosional dengan pernyataan “Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan selalu menarik perhatian orang lain” ditanggapi responden yang terendah, maka disarankan kepada pihak pimpinan/dosen lain untuk memberikan respond positif terhadap dosen yang bisa menarik perhatian.
3. Pada variabel Kecerdasan Spiritual dengan pernyataan “Saya memberikan uang pada orang lain tanpa berpikir bahwa saya juga memerlukannya” ditanggapi responden yang terendah, maka disarankan kepada pihak pimpinan/dosen untuk mengharagai setiap pertolongan sesama dosen agar memberikan kesan empati pada setiap usaha yang diberikan.
4. Pada variabel kecerdasan dosen dengan pernyataan “saya menjadi anggota organisasi dosen ditanggapi responden yang terendah, maka disarankan kepada pihak pimpinan/dosen untuk selalu memberikan kesempatan oleh dosen lain untuk bergabung pada organisasi dosen juga.

Bagi peneliti

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dosen karena variabel penelitian ini hanya tiga. Sehingga hasil lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel 2015. *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hoffman, Martin L. 2009. *Empathy and Moral Development*. Cambridge Uni. Press., United Kingdom.
- Indriyani, Utami. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 59 No. 1. Universitas Brawijaya Malang.
- Purwanto, Ngalm. 2007. *Psikologi Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosdakarya
- Putra, Iatrin, 2016 “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”, E-Jurnal Akuntansi Vol.17.2. Universitas Udayana.
- Salovey, P. dan Mayer, J. 2006. *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition and Personality*. 9, 186-211.



-
- Setiawan, Latrini, 2016. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor*”, Jurnal E-Jurnal Akuntansi, Vol.16.2. Universitas Udayana.
- Setyaningrum, Utami, et al. 2016 “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*”, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 36 No. 1. Universitas Brawijaya.
- Steinberg, L & Richard M, Lerner. 2009. *Handbook of Adolescence Psychology: Third Edition*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Syardiansah, Daud, et al. 2018 *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Daerah Air Minum Tirta Peusada*. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu social 182-188 Universitas Samudra.

Silvia Zahrotul Badiah *) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo**) Adalah dosen tetap FEB Unisma
Pardiman ***) Adalah dosen tetap FEB Unisma