

CAKRAWALA PENDIDIKAN

**FORUM KOMUNIKASI ILMIAH
DAN EKSPRESI KREATIF
ILMU PENDIDIKAN**

Membumikan Model Lesson Study Berbasis Sekolah
dalam Upaya Mengembangkan Kompetensi Guru

To Minimize Errors in Speech Production

Teaching Listening Using Web Based Materials

Pentingnya Budaya Disiplin dalam Perkuliahan

Peningkatan Modal Sosial sebagai Solusi Cerdas Pengentasan Kemiskinan

Model Isu Kontroversial dalam Pembelajaran PKn
sebagai Solusi Meningkatkan Ketrampilan Berfikir Kritis Siswa

Effect of Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Quality
of Work Life of Performance

Implementasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw
untuk Meningkatkan Kreatifitas dan Hasil Belajar

Memahamkan Operasi Pecahan melalui Penerapan Grup Investigasi

Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja
dan Motivasi Berprestasi pada Karyawan

Linguistic Aspect in HCG Ultra Users' Comments

An Analysis on the Content Validity Of National English Test
on Reading 2011 for Senior High School

Penerapan Metode The Power of Two
untuk Meningkatkan Kemampuan Belajar Kolaborasi

Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD
untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Mahasiswa

Pembelajaran Matematika dengan Media Pohon Matematika
pada Materi Operasi Hitung Bilangan Bulat

CAKRAWALA PENDIDIKAN

Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan

Terbit dua kali setahun pada bulan April dan Oktober
Terbit pertama kali April 1999

Ketua Penyunting

Kadeni

Wakil Ketua Penyunting

Syaiful Rifa'i

Penyunting Pelaksana

R. Hendro Prasetianto

Udin Erawanto

Riki Suliana

Prawoto

Penyunting Ahli

Miranu Triantoro

Masruri

Karyati

Nurhadi

Pelaksana Tata Usaha

Yunus

Nandir

Sunardi

Alamat Penerbit/Redaksi: STKIP PGRI Blitar, Jalan Kalimantan No. 111 Blitar, Telepon (0342)801493. Langganan 2 nomor setahun Rp 50.000,00 ditambah ongkos kirim Rp 5.000,00. Uang langganan dapat dikirim dengan wesel ke alamat Tata Usaha.

CAKRAWALA PENDIDIKAN diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Blitar. **Ketua:** Dra. Hj. Karyati, M.Si, **Pembantu Ketua:** M. Khafid Irsyadi, ST, S.Pd

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format, dan aturan tata tulis artikel dapat diperiksa pada *Petunjuk bagi Penulis* di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Penyunting dan Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atau perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah maksud isinya.

Petunjuk Penulisan Cakrawala Pendidikan

1. Naskah belum pernah diterbitkan dalam media cetak lain, diketik spasi rangkap pada kertas kuarto, panjang 10–20 halaman, dan diserahkan paling lambat 3 bulan sebelum penerbitan, dalam bentuk ketikan di atas kertas sebanyak 2 eksemplar dan pada disket komputer IBM PC atau kompatibel. Berkas naskah pada disket komputer diketik dengan menggunakan pengolah kata *Microsoft Word*.
2. Artikel yang dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori, tinjauan kepastakaan, dan tinjauan buku baru.
3. Semua karangan ditulis dalam bentuk *esai*, disertai judul subbab (*heading*) masing-masing bagian, kecuali bagian pendahuluan yang disajikan tanpa judul subbab. Peringkat judul subbab dinyatakan dengan jenis huruf yang berbeda, letaknya rata tepi kiri halaman, dan tidak menggunakan nomor angka, sebagai berikut.

PERINGKAT 1 (HURUF BESAR SEMUA TEBAL, RATA TEPI KIRI)

Peringkat 2 (Huruf Besar-kecil Tebal, Rata Tepi Kiri)

Peringkat 3 (Huruf Besar-kecil Tebal, Miring, Rata Tepi Kiri)

4. Artikel konseptual meliputi (a) judul, (b) nama penulis, (c) abstrak (50–75 kata), (d) kata kunci, (e) identitas penulis (tanpa gelar akademik), (f) pendahuluan yang berisi latar belakang dan tujuan atau ruang lingkup tulisan, (g) isi/pembahasan (terbagi atas sub-subjudul), (h) penutup, dan (i) daftar rujukan. Artikel hasil penelitian disajikan dengan sistematika: (a) judul, (b) nama (-nama) peneliti, (c) abstrak, (d) kata kunci, (e) identitas peneliti (tanpa gelar akademik) (f) pendahuluan berisi pembahasan kepastakaan dan tujuan penelitian, (g) metode, (h) hasil, (i) pembahasan, (j) kesimpulan dan saran, dan (k) daftar rujukan.
5. Daftar rujukan disajikan mengikuti tatacara seperti contoh berikut dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Anderson, D.W., Vault, V.D., dan Dickson, C.E. 1993. *Problems and Prospects for the Decades Ahead: Competency Based Teacher Education*. Berkeley: McCutchan Publishing Co.

Huda, N. 1991. *Penulisan Laporan Penelitian untuk Jurnal*. Makalah disajikan dalam Lokakarya Penelitian Tingkat Dasar bagi Dosen PTN dan PTS di Malang Angkatan XIV, Pusat Penelitian IKIP MALANG, Malang, 12 Juli.

Prawoto. 1988. *Pengaruh Penginformasian Tujuan Pembelajaran dalam Modul terhadap Hasil Belajar Siswa SD PAMONG Kelas Jauh*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: FPS IKIP MALANG.

Russel, T. 1993. An Alternative Conception: Representing Representation. Dalam P.J. Black & A. Lucas (Eds.). *Children's Informal Ideas in Science* (hlm. 62-84). London: Routledge.

Sihombing, U. 2003. *Pendataan Pendidikan Berbasis Masyarakat*. <http://www.puskur.or.id>. Diakses 21 April 2006

Zainuddin, M.H. 1999. Meningkatkan Mutu Profesi Keguruan Indonesia. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1):45–52.

6. Naskah diketik dengan memperhatikan aturan tentang penggunaan tanda baca dan ejaan yang dimuat dalam *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Depdikbud, 1987).

CAKRAWALA PENDIDIKAN
Forum Komunikasi Ilmiah dan Ekspresi Kreatif Ilmu Pendidikan
 Volume 14, Nomor 2, Oktober 2012

Daftar Isi

Membumikan Model Lesson Study Berbasis Sekolah dalam Upaya Mengembangkan Kompetensi Guru	111
<i>Ekbal Santoso</i>	
To Minimize Errors in Speech Production	120
<i>Feri Huda</i>	
Teaching Listening Using Web Based Materials	128
<i>M Ali Mulhuda</i>	
Pentingnya Budaya Disiplin dalam Perkuliahan	136
<i>Masruri</i>	
Peningkatan Modal Sosial sebagai Solusi Cerdas Pengentasan Kemiskinan	139
<i>Miranu Triantoro</i>	
Model Isu Kontroversial dalam Pembelajaran PKn sebagai Solusi Meningkatkan Ketrampilan Berfikir Kritis Siswa	146
<i>Udin Erawanto</i>	
Effect of Emotional Quotient, Spiritual Quotient, and Quality of Work Life of Performance	155
<i>Kadeni</i>	
Implementasi Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw untuk Meningkatkan Kreatifitas dan Hasil Belajar	169
<i>Karyati</i>	
Memahami Operasi Pecahan melalui Penerapan Grup Investigasi	177
<i>Mohamad Khafid Irsyadi</i>	
Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja dan Motivasi Berprestasi pada Karyawan	188
<i>Ninik Srijani</i>	
Linguistic Aspect in HCG Ultra Users' Comments	196
<i>Rainerius Hendro Prasetyanto</i>	
An Analysis on the Content Validity Of National English Test on Reading 2011 for Senior High School.	205
<i>Saiful Rifa'i</i>	
Penerapan Metode The Power of Two untuk Meningkatkan Kemampuan Belajar Kolaborasi ..	219
<i>Sudjianto</i>	
Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Mahasiswa ...	230
<i>Suryanti</i>	
Pembelajaran Matematika dengan Media Pohon Matematika pada Materi Operasi Hitung Bilangan Bulat	237
<i>Wahid Ibnu Zaman</i>	

EFFECT OF EMOTIONAL QUOTIENT, SPIRITUAL QUOTIENT, AND QUALITY OF WORK LIFE OF PERFORMANCE

Kadeni
STKIP PGRI Blitar
denikdk@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis 1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. 2) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja. 3) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. 4) pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hipotesisnya adalah: 1) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. 2) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. 3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. 4) kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Populasinya adalah 74 orang dosen tetap. Data kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja dan kinerja dengan metode kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik regresi berganda. Hasil penelitian 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. 4) Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja, kinerja

Abstract: The purpose of this research is to analyze 1) the influence of emotional intelligence on performance. 2) the influence of spiritual intelligence on performance. 3) the influence of the quality of work life for performance. 4) the influence of emotional intelligence, spiritual intelligence and the quality of work life for performance. The hypothesis is that: 1) the alleged emotional intelligence affect performance. 2) spiritual intelligence allegedly affect the performance. 3) thought to affect the quality of work life of performance. 4) alleged emotional intelligence, spiritual intelligence and affect the quality of work life of performance. The population is 75 people full-time. Data emotional intelligence, spiritual intelligence and the quality of work life and performance by questionnaire with likert scale. Data analysis techniques using multiple regression statistical analysis. The results 1) Emotional intelligence significant positive effect on performance. 2) spiritual intelligence significant positive effect on performance. 3) Quality of work life affects performance. 4) Emotional intelligence, spiritual intelligence and the quality of working life simultaneously positive effect on performance.

Key words: emotional quotient, spiritual quotient, quality of work life, performance

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang sangat cepat menyebabkan persaingan yang semakin ketat,

sehingga tenaga kerja yang memiliki potensi rendah akan tersingkir karena kalah bersaing dengan tenaga kerja yang mempunyai basis pengetahuan

(*knowledge based worker*) dan yang memiliki ketrampilan dan keahlian (*multiskilling worker*).

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:15) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja, yaitu: variabel individu, psikologis dan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor individu yang mempengaruhi perilaku kerja adalah kemampuan dan ketrampilan, latar belakang dan demografis. Adapun faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Selanjutnya, faktor organisasi terdiri dari sumber daya, komunikasi, kepemimpinan, imbalan, struktur dan rancangan kerja. Tuntutan kerja tersebut juga terjadi pada sumber daya manusia pelayanan pendidikan baik lembaga pendidikan negeri maupun swasta.

Mengacu pada pendapat Gibson Jl, JM Ivancevich, dan Donnelly Junior tersebut, maka perguruan tinggi sebagai sebuah lembaga yang bergerak dibidang layanan jasa harus mampu menerapkan konsep bisnis dalam pengelolaannya termasuk pengelolaan sumberdaya manusianya dalam hal ini dosen. Seringkali pengelola lembaga pendidikan kurang sependapat bahkan ada yang menolak penerapan konsep bisnis dilembaganya. Menurut Alma (2009:13) menyatakan bahwa “konsep bisnis ini, tidak semata-mata bertujuan mengejar laba, dan bersifat komersial. Pada hakekatnya konsep bisnis, berarti penekanan pada efisiensi dan kreativitas meningkatkan produktivitas dan kualitas”. Demikian pula lembaga pendidikan harus mampu mengelola sumberdaya manusia (karyawan/dosen) dalam mencapai tingkat kinerja maksimal agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain dalam kaitan mutu outputnya (lulusan). Salah satu upaya yang dapat dipergunakan pengelola dalam menghasilkan mutu outputnya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (dosen). Dosen adalah salah satu komponen sumberdaya manusia yang esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang

maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Faktor individu yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dari faktor psikologis yaitu kecerdasan emosional. Goleman (1999) (dalam Mangkunegara, (2009:163) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak (IQ) bukanlah faktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional (EQ). Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional. Penelitian Goleman (1999) (dalam Mangkunegara, (2009:163) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. John Beck seperti yang dikutip Mangkunegara (2009:163) menyimpulkan bahwa IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja; sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Berdasarkan kenyataan tersebut menunjukkan, seorang dosen yang mempunyai IQ tinggi tidak menjamin keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga untuk mencapai keberhasilan harus didukung dengan EQ. Hal ini sesuai dengan pendapat Goleman (2001: 31) yang menjelaskan bahwa Kecerdasan (IQ) dan Kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun kecerdasan emosional yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang. Lebih lanjut Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan

orang lain. Konsep kecerdasan emosional yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari (Goleman, 1998:173) yang terdiri dari lima domain yaitu: 1) *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. 2) *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. 3) *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. 4) 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. 5) *Relationship management*, merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungandengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Hubungan yang erat antara kecerdasan emosional dosen dan kinerja dosen adalah kinerja dosen sebagai realita dari dosen akan dapat menunjukkan hasil yang lebih optimal apabila diawali dengan kecerdasan emosional sebagai persepsi menghadapi dan mengelola situasi didalam kehidupan sehari-hari. Hal ini disebabkan karena didalam menghadapi sesuatu seorang dosen lebih dahulu harus memiliki persepsi, kemudian mengatasinya menurut kompetensi yang dimiliki berdasarkan persepsi. Persepsi individu akan mempengaruhi proses dalam pengambilan suatu keputusan, dan dengan adanya pengambilan suatu keputusan, dosen akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Selain kecerdasan emosional faktor psikologis lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*). Kecerdasan spiritual adalah suatu istilah yang digunakan untuk menandai adanya suatu rohani yang menghubungkan ke IQ dan EQ. EQ dan SQ sedang menjadi semakin banyak dilakukan di dalam penelitian ilmiah dan diskusi dibidang psikologi. Ini mengacu pada suatu deretan atau satuan kecenderungan yang berisikan: persepsi, intuisi, pengamatan kerohanian yang dihubungkan dengan religi terutama SQ. Zohar dan Marshall (2000:67) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik.

Kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kemampuan potensial setiap manusia yang menjadikannya dapat menyadari dan menentukan makna, nilai, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup, karena merasa sebagai bagian dari keseluruhan. Sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan penuh kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki. Adapun ciri-ciri orang yang kecerdasan spiritualnya tinggi itu diantaranya mudah memaafkan, jujur, sabar, tidak mudah tersinggung, kreatif, terbuka, spontan, memahami jati diri, memiliki planing masa depan, memiliki visi hidup, memiliki misi hidup. Jadi, intinya adalah kecerdasan spiritual itu sangat penting dalam mengarungi kehidupan ini. Zohar dan Marshall (2007:14) menyatakan bahwa SQ memiliki 9 dimensi yaitu: 1. Kemampuan bersikap fleksibel yaitu mampu menempatkan diri dan dapat menerima pendapat orang lain secara terbuka. 2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi seperti: kemampuan *autocritism* dan mengetahui tujuan dan visi hidup. 3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan seperti: tidak ada penyesalan, tetap tersenyum dan bersikap tenang dan berdoa. 4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit seperti: bersikap ikhlas dan pemaaf. 5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai seperti: prinsip dan pegangan

hidup dan berpijak pada kebenaran. 6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu seperti: tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak. 7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal yaitu berpandangan holistik seperti: kemampuan berfikir logis dan berlaku sesuai norma sosial. 8. Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar seperti: kemampuan berimajinasi dan keingintahuan yang tinggi. 9. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja mau memberi dan tidak mau menerima.

Selain faktor kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual hal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (French et al, 1990 dalam Noor Arifin, 1999:12).

Dalam perkembangan selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi padakhususnya dan sumber daya manusia khususnya. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja (Shahbazi *at all*, 2011). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya

hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi sosial dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2001) terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Walton (1975) yang dirujuk Harvey dan Brown (1992:143) mengemukakan delapan kategori utama dari QWL, yaitu: 1. Kompensasi yang memadai dan adil; 2. Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat; 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas; 4. Jaminan keamanan untuk tumbuh di masa depan; 5. Integrasi sosial dalam perusahaan; 6. Hak-hak karyawan; 7. Kerja dan ruang kerja secara keseluruhan; 8. Relevansi sosial kehidupan kerja.

Secara umum terdapat sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan (Nawawi, 2008), yaitu : Komunikasi, Pemecahan Konflik, Pengembangan Karir, Partisipasi Kerja, Kebanggaan, Kompensasi, Keselamatan lingkungan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja,

Kinerja dalam lingkup lembaga pendidikan tinggi erat kaitannya dengan kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, dan kualitas kehidupan kerja karena dalam memberikan pelayanan yang baik dosen akan berhubungan langsung dengan mahasiswa oleh karena itu keempat variabel tersebut harus mendapat perhatian pimpinan lembaga. Seperti diketahui tugas dan tanggungjawab seorang dosen sangat berat, sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang

dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menkowsbangpan Nomor 38/Kep/MK WASPAN/8/1999, tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya dalam pasal 3 disebutkan bahwa tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian masyarakat. Selanjutnya dalam UU Nomor 14 tahun 2005 Bab I Pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya dalam BAB II Pasal 5 dinyatakan bahwa Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Menurut Kustono dkk (2010:1) menyatakan bahwa tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang). Sedangkan untuk mengetahui pelaksanaan tridharma perguruan tinggi oleh dosen, maka dilakukan evaluasi tugas utama dosen yang bertujuan untuk (1) meningkatkan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) meningkatkan poses dan hasil pendidikan, (3) menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi, (4) meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi dan (5) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Mengingat begitu strategis dan pentingnya kedudukan dalam mensukseskan tujuan pendidikan nasional, maka setiap lembaga pendidikan tinggi harus berupaya meningkatkan kinerja dosennya dengan cara terus meningkatkan kemampuannya agar menjadi dosen yang profesional. Berdasarkan uraian diatas yang dimaksud dengan kinerja dosen hasil yang dicapai dosen

pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan unsur penunjang.

Kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja adalah teori yang dikemukakan oleh (Goleman,2002:15) yaitu: kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan manajemen hubungan. Penelitian Chin, Anantharaman dan Tong (2011:1) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang lebih baik akan berdampak dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ahuja (2011:44) melakukan penelitian terhadap *eksekutif call centre* hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dan karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja dosen adalah teori dari Zohar dan Marshal (2007). Trihandini (2005:82) dalam penelitiannya menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lynton dan Thøgersen (2009;112) berdasarkan penelitiannya pada para pemimpin Cina menyatakan bahwa penggunaan kecerdasan spiritualnya untuk mencapai hasil luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan spiritual memerlukan kreativitas nilai-nilai dan inti bagian yang dalam tentang orang.

Kualitas Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) indikatornya merujuk pendapat dari Nawawi (2007) meliputi: 1). Komunikasi, 2). Kesempatan untuk berkembang, 3). Lingkungan kerja, 4). Kompensasi yang adil dan fair, 5). Partisipasi. Penelitian Shahbazi *at all* (2011:1555) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

dosen; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen; 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dosen; 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dosen STKIP PGRI Blitar.

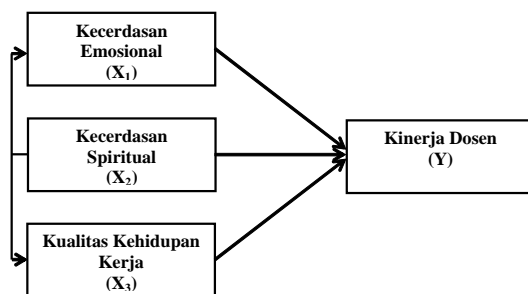
HIPOTESIS

1. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE

Rancangan Penelitian

Untuk memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yang meliputi kecerdasan emosional (X_1), Kecerdasan spiritual (X_2) dan kualitas kehidupan kerja (X_3) dengan variabel terikat kinerja dosen (Y) menggunakan teknik analisis Regresi.



Gambar 4.1
Rancangan Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap STKIP PGRI Blitar berjumlah 74 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah de-

ngan *purposive sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini mencukupi dan karakteristik populasi cukup homogen.

Variabel Penelitian

Variabel bebas yang meliputi: (X_1) : Kecerdasan emosional, (X_2) : Kecerdasan spiritual, (X_3) : Kualitas kehidupan kerja

Variabel terikatnya yaitu: (Y) : Kinerja dosen.

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data primer tentang variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja dosen menggunakan angket atau kuesioner.

Teknik analisis data

Untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 19 *for windows*.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh tabel descriptive statistic sebagai berikut :

Tabel 5.3
Analisis Deskriptif Variabel EQ, SQ, QWL dan PERF

	Descriptive Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
PERF	68,5405	5,54975	74
EQ	82,8784	7,97763	74
SQ	72,7973	5,30954	74
QWL	43,6486	7,03306	74

Rata-rata hitung dan standar deviasi dari masing-masing variabel yang telah ditunjukkan dalam tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rata-rata hitung dan standar deviasi dari variabel kecerdasan emosional (X_1). Untuk variabel bebas kecerdasan emosional (X_1) diperoleh rata-rata hitung jawaban

sebesar 82,8784 yang menunjukkan bahwa responden menjawab angka 5 yang berarti sangat setuju. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 7,97763.

2. Rata-rata hitung dan standar deviasi dari variabel kecerdasan spiritual (X_2).

Untuk variabel bebas kecerdasan spiritual (X_2) diperoleh rata-rata hitung jawaban sebesar 72,7973 yang menunjukkan bahwa responden menjawab angka 5 sangat setuju. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 5,30954.

3. Rata-rata hitung dan standar deviasi dari variabel kualitas kehidupan kerja (X_3).

Untuk variabel bebas kualitas kehidupan kerja (X_3) diperoleh rata-rata hitung jawaban sebesar 43,6486 yang menunjukkan bahwa responden menjawab angka 5 sangat setuju. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 7,03306.

4. Rata-rata hitung dan standar deviasi dari variabel kinerja dosen (Y).

Untuk variabel terikat kinerja dosen (Y) diperoleh rata-rata hitung jawaban sebesar 68,5405 yang menunjukkan bahwa responden menjawab 5 yang berarti mayoritas pelaksanaan kinerja dosen baik. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 5,54975.

Uji Normalitas

Tabel 5.4.
Hasil tes normalitas

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
EQ	,138	74	,128
SQ	,130	74	,338
QWL	,187	74	,290
PERF	,163	74	,530
Unstandardized Predicted Value	,133	74	,236
Unstandardized Residual	,071	74	,200

a. Lilliefors Significance Correction*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 5.4 terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov berada diatas 0.05 maka disimpulkan seluruh data berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi dalam penelitian ini.

Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.5.
uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EQ	,324	3,086
	SQ	,347	2,883
	QWL	,700	1,429

a. Dependent Variable: PERF

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, dimana nilai VIF untuk variabel kecerdasan emosional (X) adalah sebesar 3,086, variabel kecerdasan spiritual (X_2) adalah sebesar 2,883, kualitas kehidupan kerja (X_3) adalah sebesar 1,429, yang artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas

Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lain adalah adanya heterokedastisitas, artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi *Rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas.

Korelasi Rank Spearman untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan nilai residualnya -0,051 dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,561. kemudian untuk variabel kecerdasan spiritual (X_2) dengan nilai residualnya -0,021 dengan probabilitas atau signifikansi sebesar 0,810, kualitas kehidupan kerja (X_3) dengan nilai residualnya -0,006 dengan probabilitas atau signifikansi sebesar 0,947,

Tabel 5.6
Uji Heterokedastisitas

kinerja dosen (Y) dengan nilai residualnya -0,026 dengan probabilitas atau signifikansi sebesar 0,770.

Dimana semua nilai probabilitas atau signifikansi tersebut lebih besar dari 5 % (0,05) yang berarti tidak ada korelasi atau hubungan antara nilai residual dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sehingga dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi yang dihasilkan.

Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar pengganggu (*error term*) pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya yang biasa terjadi karena menggunakan data time series. Uji autokorelasi dilakukan dengan menghitung nilai *Durbin Watson* (DW) berada dikisaran -2 sampai +2.

Dari tabel 5.7 diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* diperoleh sebesar 1,995. Karena nilai *Durbin Watson* berkisar antara -2 sampai +2 hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak ter-

jadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja dosen (Y).

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 19, untuk analisis regresi diperoleh hasil, sebagai Tabel 6.1

Berdasarkan tabel 6.1, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut. Penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu pengaruh antara kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kualitas kehidupan kerja (X_3), terhadap kinerja dosen (Y). Persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,506 + 0,238 X_1 + 0,348 X_2 + 0,205 X_3$$

Tabel 5.7
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,660	,646	3,30321	1,955

a. Predictors: (Constant), QWL, SQ, EQ
b. Dependent Variable: PERF

Tabel 6.1
Hasil Analisis Regresi dengan SPSS

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,813 ^a	,660	,646	3,30321	1,955	
a. Predictors: (Constant), QWL, SQ, EQ						
b. Dependent Variable: PERF						
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484,595	3	494,865	45,354	,000 ^a
	Residual	763,784	70	10,911		
	Total	2248,378	73			
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,506	5,333		2,720	,008
	EQ	,238	,085	,343	2,801	,007
	SQ	,348	,124	,333	2,816	,006
	QWL	,205	,066	,259	3,115	,003

Konstanta (\hat{a}) sebesar 14,506 memberi pengertian jika kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja dosen sebesar 14,506 satuan.

Hasil analisis ketiga variabel independent menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yang berarti variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan tanda positif (+), hal ini berarti ada suatu kondisi yang searah yaitu peningkatan variabel x akan menyebabkan peningkatan variabel y .

Persamaan regresi berganda di atas mengandung makna sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,238 berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka akan berdampak pada semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
2. Koefisien regresi kecerdasan spiritual sebesar 0,348 menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 0,205 menandakan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0,555 menginformasikan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yakni kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kualitas kehidupan kerja sebesar 55,5 % dan selebihnya, yaitu 44,5 %, dijelaskan oleh

faktor-faktor lain di luar model regresi linear berganda.

Uji Hipotesis 1

Syarat uji yang digunakan adalah: apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi X_1 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif 2 diterima. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0.007 atau jauh lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol kedua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima, sehingga semakin baik kecerdasan emosional seorang dosen maka akan semakin baik kinerjanya.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang diajukan adalah kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Syarat uji yang digunakan adalah: apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi X_2 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif 2 diterima. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0.006 atau lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol kedua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima sehingga semakin baik kecerdasan spritual yang dimiliki dosen maka akan semakin baik kinerjanya.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diajukan adalah kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Syarat uji yang digunakan adalah: jika pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi X_3 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif H_a diterima. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_3 sebesar 0.003 atau di bawah 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol pertama dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hi-

potesis alternatif diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin baik kinerja.

Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 yang diajukan adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai F hitung = 45,354 ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel (kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan kualitas kehidupan kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (kinerja dosen).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan (dosen). Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Goleman (2003) 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 (1999:2) dan Chermis (1998:4), hasil penelitian tersebut 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 terhadap perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis 2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, semakin tinggi kecerdasan spiritual seseorang maka akan semakin baik kinerjanya.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja kar-

yawan. Trihandini (2005) dalam penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lynton dan Thøgersen (2009;112) berdasarkan penelitiannya pada para pemimpin Cina menyatakan bahwa penggunaan kecerdasan spiritualnya untuk mencapai hasil luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan spiritual memerlukan kreativitas nilai-nilai dan inti bagian yang dalam tentang orang. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. 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.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Pengujian hipotesis 3 yang telah dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,041 (signifikan pada level 5%). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian Shahbazi *et. all* (2011) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Wyatt dan Wah (2001) menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Hipotesis 4 : Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan ter-

hadap kinerja dosen, semakin tinggi kedua kecerdasan tersebut dan kualitas kehidupan kerja maka akan semakin baik kinerjanya.

Pengujian secara simultan kedua faktor kecerdasan dan kualitas kehidupan kerja tersebut terhadap kinerja dosen menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor kecerdasan yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiganya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila kedua kecerdasan dan kualitas kehidupan kerja tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang maksimal. Penelitian ini juga mendukung penelitian Goleman (dalam Mangkunegara, 2005:18), yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % faktor penentu yang mendukung kinerja dan kesuksesan seseorang dalam bekerja dibandingkan kecerdasan intelektual yang hanya menyumbang 20 %.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0.007 atau jauh lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima, sehingga semakin baik kecerdasan emosional seorang dosen maka akan semakin baik kinerjanya.
2. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0.006 atau lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol kedua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima sehingga semakin baik kecerdasan spiritual yang dimiliki dosen maka akan semakin baik kinerjanya.
3. Kualitas kehidupan kerja pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan SPSS 19 diperoleh nilai

probabilitas untuk koefisien regresi X_3 sebesar 0.003 atau di bawah 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol pertama dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima. 4. Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai F hitung = 45,354 ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kualitas kehidupan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja dosen).

DAFTAR RUJUKAN

- Amram, Yosi. 2007. *The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory*. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto. CA
- Amram, Yosi dan D. Christopher Dryer. 2007. *The Development and Preliminary Validation of the Integrated Spiritual Intelligence Scale: An Ecumenical, Grounded Theory*. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto. CA
- Alma, Buchori dan Ratih Hurriyati. 2009. *Manajemen Corporate Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Arifin, Noor., 1999, "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul", *Usahawan*, No. 10, hal 25-29
- Ary Ginanjar Agustian, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga Wijaya Persada, Jakarta
- Bhute, Amit. Tanpa tahun. *Business and People Competency Management*, Hr Folk International.
- Cascio, W.F., 1991, *Applied Psychology in Personal Management*, 4th Edition, Prentice Hall International Inc
- Campbell, Linda. 1996. *Teaching And Learning Through Multiple Intelligence* Massachuesset. A Simin And Schuster Company.
- Cote, Stephane and Christopher T. H. Miners. 2006. *Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance*. University of Toronto
- Drever, D.L. 1986. *Performance Appraisal on The Line*. New York: John Wiley.
- Emmons, R.A. (2000). *Is Spirituality An Intelligence? Motivation?, Cognition and The Psychology of Ultimate Concern*. The International Journal for The Psychology of Religion, 10:27-34
- Eckersley, R, 2000, *Spirituality, Progress, Meaning, and Values, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management* Ballarat, 4 December
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala, 1997, "An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance", *Production Ana Inventory Management Journal*, Second Quarter
- Fabiola, R.A Meirnyati Trihandini. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang
- Gerungan, WA. 2000. *Psikologi Sosial*. Refika Aditama: Bandung.
- Gibson, J.L., JM Ivancevich dan , Donnelly Junior. 2008. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Jilid I*. Alih Bahasa Nunuk Andriani. Binarupa Aksara Publisher. Tangerang.
- Goleman, D, 2000, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari pada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D. 1999. *Kecerdasan Emosional*. Alih Bahasa: T Hermaya. Gramedia: Jakarta.
- Goleman, Daniel. 1998. *What Makes a Leader?.* Best Of Harvard Business Review
- Goleman, D dan Cary Cherniss. *Emotional Intelligence: Issues In Paradigm Building From The Book The Emotionally Intelligence Workplace*. Consortium for Research on Emotional Intelligence In Organizations.
- Hariandja, Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Penerbit PT Grasindo: Jakarta.
- Hill, D. RH, 1995. *Personal Appraisal in Perspective*. London: Institute of Personnel

- Management.
- Kae H Chung. 1977. *Motivation Theories and Practice*. Columbus, Ohio: Grid Inc.
- Kustono, Djoko. 2011. Buku I Naskah Akademik Sertifikasi Dosen. Dirjen Dikti
- Kydd Lesley, Megan Crawford, dan Collin Riches. 2004. *Professional Development Educational Management*. Alih Bahasa: Ursula Gyani, PT Gramedia: Jakarta.
- Lynton, Nandani dan Kirsten Hogh T. 2009. *Spiritual Intelligence and Leadership In The China Laboratory*. Journal of International Business Ethics. Vol.2 No. 1 hal 112-118
- Luthans F., 1992, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Mayer, John D, David R. Caruso, Peter Salovey. 2000. *Emotional Intelligence Meets Traditional Standart for an Intelligence*. University of New Hampshire, Durham, USA. Intelligence 27(4): 267-298. ISSN: 0160-2896
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010, Evaluasi Kinerja SDM, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Grasindo: Jakarta.
- Mathis, L Robert dan John H, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alih Bahasa. Jimmy Sadeli, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- McClelland DC. 1996. *Interaction ang Performance*. Englewood Clitts, New Jersey: Prentice-Hall.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. 2011, Dirjen Dikti. Depdiknas.
- Penduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. DP2M Dikti (2002)
- Petty, M.M., Gail W. McGee, Jerry W. Cavender, 1984, "A Meta-Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance", Academy of Management Review, Vol. 9 No. 4, p.712-721
- Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009. Tentang Dosen.
- Robins, Stephen P. 1984. *Esentials Of Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins S. P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Singh, Kavita. 2008. *Communications Emotional Intelligence & Workplace Effectiveness*. IJIR, Vol. 44, No. 2, Oktober 2008.
- Sanusi, Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian*, Surya Pena Gemilang: Malang
- Suman, Priti Mishra and A K Das Mohapatra. 2010. *Relevance of Emotional Intelligence for Effective Job Performance An Empirical Study*. Vikalpa. Volume 35 No. 1 January-March 2010.
- Shahbazi at. All. 2011, *A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Departement Chair-persons of Esfaham University and Esfaham Medical Csience University*. Procedia- Social and Behavioral Sciences 30 (2011) 1555-1560
- Segal, Jeanne. 2001. *Raising Your Emotional Intellegence Edisi Terjemahan oleh Dian Paramesti Bahar*, Citra Aksara: Jakarta.
- Snell, K. 1999. *Engineering Top Performance*. Chichester, England: Ellis Horwood, Ltd.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Soekidjo, Notoatmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Timpe A, Dale. 1998. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Penerjemah: Sofyan Cikmet. Gramedia: Jakarta.
- Tee, Susan Suan Chin, R. N. Ananthraman and David Yoon Kin Tong. 2011. *The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace*. IBIMA Publishing, Journal of Human Resources Management Reseach. Faculty of Business and Law, Multimedia University, Melaka, Malaysia
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Wigglesworth, Cynthia. 2003. *Spiritual Intelligence: What is it? How can we measure it? Why would business care?.* Conscious Pursuits, Inc. Page 1 of 13

- Wigglesworth, Cynthia.2010. *Deep Intelligence. The Critical Intelligences for Leadership Success in the 21st Century*. Deep Change 2010
- Wiersma, M.L, 2002, *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah, 2001, "*Perception of QWL: a Study of Singaporean Employees Development*", Management Memo, p.8-17
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Yasa, I Ketut.2007. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Motivasi dan Kinerja. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 2, Juli 2007
- Zohar, D, Marshal, I, 2000, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London