

**PENGARUH KECERDASAN  
INTELEKTUAL, EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
KOTA PALOPO**

Suhandra Makkasau  
Universitas Muhammadiyah Palopo

*Abstrak*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang.

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara, metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengukur Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo.

Berdasarkan uji F variable bebas (Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo mempunyai hubungan yang tinggi yaitu sebesar 94.4 persen, sedangkan sisanya sebesar 5.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana variabel kecerdasan spiritual merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo.

*Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi menuntut perguruan tinggi untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan institusi pendidikan yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perguruan tinggi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh dosen pada perguruan tinggi tersebut, oleh sebab itu perguruan tinggi menuntut agar para dosennya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perguruan tinggi secara keseluruhan.

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.

Tujuan Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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 Muhammadiyah Kota Palopo.

Dosen adalah tenaga pendidik profesional di lingkungan perguruan tinggi dituntut memiliki kinerja yang memadai. Dalam Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 72 dikemukakan bahwa beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, 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 Muhammadiyah Kota Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **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 dalam 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, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh ketiganya tersebut merupakan penelitian tentang kecerdasan *intelektual* yang didasarkan tidak hanya dengan satu kemampuan yang general saja. Ada kemampuan spesifik, yaitu biasa disebut dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang, yang dapat memprediksi kinerja seseorang. Rae, Earles dan Teachout (2008) menggunakan alat tes ASVAB (*the Armed Service Vocational Aptitude Battery*) untuk mengukur kemampuan general kognitif dan kemampuan spesifik. Mereka juga menggunakan tujuh kriteria kerja dalam kinerja yang akan diukur, alat analisis yang dipakai adalah *multiple regression analysis*. Hasilnya adalah ternyata *general cognitive ability* dan *spesifik ability* merupakan faktor kecerdasan intelektual yang berpengaruh positif signifikan dalam memprediksi kinerja seseorang

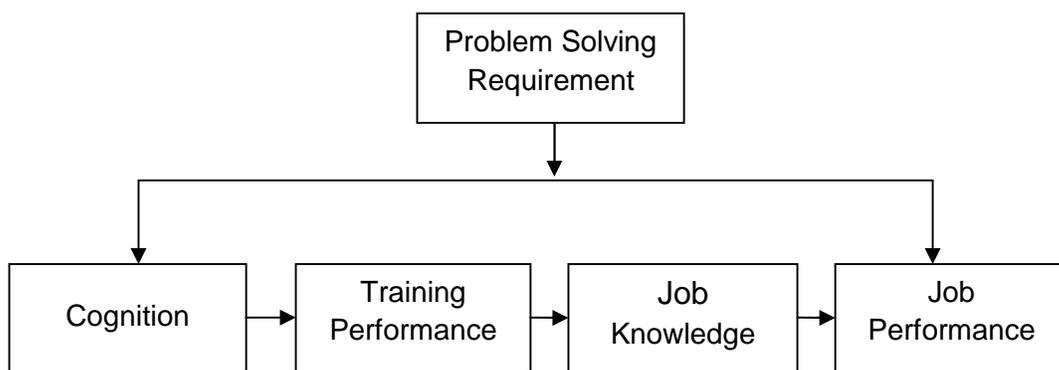
Keseimbangan yang baik antara IQ dengan EQ harus dapat dicapai. Orang yang memiliki EQ yang baik tanpa ditunjang dengan IQ yang baik pula belum tentu dapat berhasil dalam pekerjaannya. Hal ini karena IQ masih memegang peranan yang penting dalam kinerja seseorang, sehingga keberadaan IQ tidak boleh dihilangkan 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.

Gambar tersebut menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, yaitu dengan adanya variabel pelatihan dan variabel pengetahuan kerja. Variabel intervening dalam penelitian ini nantinya tidak akan dipakai karena penelitian hanya akan menguji pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena penelitian-penelitian sebelumnya yang lain juga banyak yang menunjukkan pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Bagan ini hanyalah merupakan suatu gambaran dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini bukanlah suatu penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya

**Gambar 1**  
**Bagan Hubungan antara Kecerdasan Kognitif dengan Kinerja**



Sumber : Behling (1998)

Bagan tersebut menjelaskan tentang pengaruh kecerdasan intelektual dalam hal ini kemampuan

kognitif terhadap kinerja seseorang dengan menggunakan intervening berupa variabel pelatihan dan pengetahuan kerja. Penelitian yang nantinya akan dilakukan tidak memasukkan variabel pelatihan sebagai variabel intervening karena didasarkan atas frekuensi pelatihan, jenis pelatihan, dan berapa lama pelatihan tersebut pernah dilakukan, sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian maka akan lebih membutuhkan waktu yang lebih lama apabila diadakan pelatihan terlebih dahulu sebab hasil dari pelatihan tidak dapat dilihat secara langsung pada saat itu juga. Pertimbangan ini mengakibatkan penelitian yang akan dilakukan tidak memasukan variabel pelatihan sebagai variabel inteevening dan akan langsung menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2000).

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif.

Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting*) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, *memahami* emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

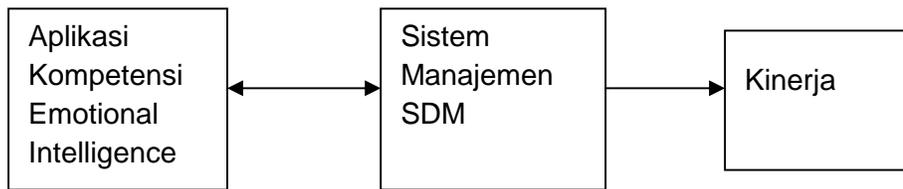
Salovey juga *memberikan* definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola *emosi* diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Purba (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan *di* bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut seperti yang

dikemukakan Patton (1998) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 (dalam Martin, 2000) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gambar bagan 2 tersebut ditunjukkan dibawah ini :

**Gambar.2**  
Bagan Penerapan Emotional Intelligence dalam Organisasi



Sumber :Anthony Dio Martin, 2000

## HASIL

### Deskripsi Penelitian

#### a) Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan pada perguruan tinggi muhammadiyah kota palopo yang berjumlah sebesar 75 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari jumlah populasi yang didapat berdasarkan pendapat Hairtetal, yaitu minimal 5-10 kali jumlah indikator variabel. Dari 75 kuesioner dan tes IQ yang diberikan kepada dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo yang menjadi sampel dalam penelitian ini, hanya 73 yang dianggap layak uji karena kuesioner dan tes IQ diisi secara lengkap dan benar. Oleh karena itu *response rate* sangat baik karena tingkat pengambilan kuesioner dan layak uji sebesar 93%. Gambaran umum responden bisa dilihat melalui demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja dosen yang menjadi topic penelitian ini.

**b) Responden Menurut Usia**

**Tabel 1**  
**Responden Menurut Usia**

<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 - 30	20	27.4%
31 - 40	36	49.3%
40 >	17	23.3%
Total	73	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2015*

Tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa manajemen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo memberikan kesempatan karier kepada dosen yang masih berusia muda, usia antara 20-40 merupakan usia-usia paling dewasa dan produktif pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Hal ini karena dosen cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul ditempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul ditempat kerja, oleh karena itu pengambilan keputusan cenderung lebih efektif. Pada lingkup kerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah masih banyak terdapat dosen yang muda usia karena manajemen Institusi menganggap mereka yang masih muda akan cenderung lebih baik dalam pola pikirnya sehingga kinerja yang selama ini dihasilkan juga terlihat lebih baik dibandingkan dosen yang usianya di atas 40 tahun.

**c) Responden Menurut Jenis Kelamin**

**Tabel 2**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	57	78.1%
Perempuan	18	21.9%
Jumlah	73	100%

*Sumber : Data primer, diolah 2015*

Berdasarkan tabel 2 di atas ternyata menunjukkan bahwa komposisi antara dosen yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata manajemen pada perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo memberikan kesempatan yang sama besar baik itu terhadap laki-laki maupun perempuan. Pada

tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah dosen laki-laki yang mengajar pada perguruan tinggi muhammadiyah sebanyak 57 orang atau 78% sedangkan dosen perempuan sebanyak 18 atau 21.9%

**d) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

**Tabel 3**  
**Responden berdasarkan lama bekerja**

<b>Lama Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 - 10	59	80.8%
11 - 20	10	13.7%
20 >	4	5.5%
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer, diolah 2015*

Berdasarkan Tabel diatas nampak bahwa respondendidalam penelitian ini didominasi oleh dosen dengan masa kerja 1 – 10 tahun, yaitu sebanyak 59 orang (80.8 %).

**e) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

**Tabel 4**  
**Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
S1	23	31.5%
S2	45	61.6%
S3	5	6.9%
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer, diolah 2015*

Tingkat pendidikan responden pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo dari yang terbesar adalah lulusan S2 yaitu 45 responden atau 61.6%, S2 sebanyak 23 responden atau 31.5%, sedangkan S3 hanya 5 responden atau 6.9%. Tingkat pendidikan berkaitan dengan kesadaran akan institusi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah itu dapat dibuktikan dengan strata pendidikan yang didominasi oleh lulusan S2.

**Analisis Regresi Berganda**

**a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial**

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

**Tabel 5**  
**Coefficients**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	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

**Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo**

**Hipotesis :**

Ho : Tidak ada pengaruh Kecerdasan intelektual terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.

Ha : Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

### **Dasar Pengambilan Keputusan**

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 3.155 sedangkan  $t_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana  $DF = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variable independen} - 1$  atau  $73 - 3 - 1 = 69$  sehingga  $t_{tabel} = 1.995$ . dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.155 > 1.995$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo**

#### **Hipotesis :**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.

$H_a$  : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

### **Dasar Pengambilan Keputusan**

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 3.200 sedangkan  $t_{tabel}$  dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana  $DF = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variable independen} - 1$  atau  $73 - 3 - 1 = 69$  sehingga  $t_{tabel} = 1.995$ . dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.200 > 1.995$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo**

#### **Hipotesis :**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.

$H_a$  : Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

**Dasar Pengambilan Keputusan**

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : Ho diterima dan Ha ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Ho ditolak dan Ha diterima

$t_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 3.959 sedangkan  $t_{tabel}$  dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana  $DF = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variable independen} - 1$  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 Muhammadiyah Palopo

**Uji Koefisien Regresi secara Simultan**

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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 <sup>a</sup>	.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 Muhammadiyah Palopo adalah 94.4%, sedangkan sisanya sebesar 5.6% dipengaruhi oleh faktor lain. **Tabel 6**

**Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	827.218	3	275.739	389.588	.000 <sup>b</sup>
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

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo

**Hipotesis :**

Ho : Tidak ada pengaruh Kecerdasan intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.

Ha : Ada pengaruh Kecerdasan intelektual Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja. Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.

**Dasar Pengambilan Keputusan**

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Ho diterima dan Ha ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Ho ditolak dan Ha diterima

$F_{hitung}$  memiliki nilai sebesar 389.588 sedangkan  $F_{tabel}$  dilihat pada tarap probabilitas 0.05 dimana  $DF1 = \text{Jumlah variabel}-1 = (4-1=3)$  dan  $DF2 = \text{jumlah sampel}-\text{jumlah variable independen}-1 = 73-3-1 = 69$  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 Muhammadiyah Palopo.

**PEMBAHASAN**

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

**1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi Muhammadiyah 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 Muhammadiyah 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 yayasan pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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 pernyataan x.1.7 dengan nilai rata-rata sebesar 3.67. Pernyataan x.1.7 menjelaskan bahwa para dosen tetap yayasan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo saya mampu mengingat seluruh nama mahasiswa yang saya ajar, hal tersebut dikarenakan jumlah mahasiswa pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi Muhammadiyah Palopo dengan demikian bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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 Muhammadiyah Palopo. Hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, mereka mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kecerdasan harus dimiliki seorang dosen. Karena dengan kecerdasan emosi kita dapat menghadapi rasa

frustasi, mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan sesama dosen dan mahasiswa

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. Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palopo.**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo dengan demikian bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual dosen maka semakin tinggi pula kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah 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 Muhammadiyah Palopo. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, mereka mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan Kecerdasan yang mengajarkan kita untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakan yang kita lakukan, sehingga besar keinginan kita untuk menampilkan kinerja yang baik selain itu makna spiritualitas membuat kita merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini akan mendorong dan memotivasi kita untuk lebih meningkatkan kinerja yang kita miliki, sehingga dalam karir kita dapat berkembang lebih maju, dengan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan kualitas hidup yang diilhami oleh nilai.

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 Muhammadiyah 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 Muhammadiyah Palopo, semakin tinggi ketiga kecerdasan tersebut maka akan semakin baik kerjanya. sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis4** 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 Muhammadiyah Palopo. Pengujian secara simultan ketiga faktor kecerdasan tersebut terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi Muhammadiyah 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.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Secara simultan Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah 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 taraf probabilitas 0.05 yang berarti bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi pada tingkat 0.000 pada taraf 0.5%.
- b) 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 Muhammadiyah 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 Muhammadiyah 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 Muhammadiyah Palopo
- c) Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo adalah variabel  $X_3$  (kecerdasan spiritual) yaitu memiliki nilai sebesar 3.959.
- d) Perguruan tinggi muhammadiyah 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 tetap yayasan PTM terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.

- e) Hasil penelitian memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan intelektual ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, oleh karena itu manajemen perguruan tinggi muhammadiyah palopo sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah seleksi dan mengutamakan calon dosen yang memiliki stratafikasi minimal S2.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat penulis sampaikan antara lain sebagai berikut :

- a) Dalam rekrutmen dosen sebaiknya, selain memperhatikan kecerdasan intelektualnya pihak manajemen perguruan tinggi muhammadiyah palopo, juga memperhatikan aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dari calon dosen tersebut.
- b) Program-program yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi muhammadiyah palopo dalam rangka meningkatkan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dosen hendaknya dapat ditingkatkan lagi, seperti Baitul Arqam dan 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
- Andini Muttaqin. 2009. Hubungan Emotional Quotient, Intelektual Quotient dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance, Jurnal Manajemen Bisnis | Vol. 2 No. 3 | Desember 2009 - Maret 2010 (221 - 234).*
- Anthony Dio Martin, 2000, Aplikasi EQ Based HR Management System, Majalah Manajemen, No.148, Desember
- Azwar, 1997, Reliabilitas dan Validitas, Liberty, Yogyakarta
- Behling, O, 1998, Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job ?, The Academy of Management Executive, 12(1) :77-86
- Bernardin, J, 1993, The Function of The Executive, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Cooper, R, K, 2002, Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Danah Zohar dan Ian Marshall. 2001. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan* (terjemahan). Bandung: Mizan.
- Dani Setyawan, 2004, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ, EQ, SQ) Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Dessler, G, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa :Benyamin Molan,PT. Prenhallindo, Jakarta
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Harry Widiantoro, 2001, Menciptakan Eustress Di Tempat Kerja : Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan, Ventura, Vol.4, No.2
- Imam, G, 2001, Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Badan Penerbitan UNDIP, Semarang
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- McCormic, D.W, 1994, Spirituality and Management, Journal Of Managerial Psychology, Vol.9

- Meyer, J, 2000, EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Muhammad Idrus, 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Ningky Munir, 2000, Spiritualitas dan Kinerja, Majalah Manajemen
- Ravianto, 1988, Production of Management, LSIUP, Jakarta
- Riggio, R, E, 2000, Introduction To Industrial/Organizational Psychology, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, S, P, 1996, Perilaku Organisasi, PT. Prehallindo, Jakarta
- Sala, F, 2004, Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work, Emotional Intelligence Consortium Research Journal, Boston
- Schuller, R,S, dan Jackson, SL, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21, Ed.6, jilid.2, Alih Bahasa : Abdul Rosyid SS, Erlangga, Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Sumadi Suryabrata, 1998, Pembimbing Ke PsikodiagnostikII, Rake Sarasin, Yogyakarta
- Sutardjo. A Wiamiharja, 2003, Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja, Jurnal Psikologi, Vol.11, No1, Maret 2003
- Simamora, H, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Siti Habibah, 2001, Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat, Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37
- Sugiono, 1999, Metodologi Penelitian B isnis, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno Hadi, 2001, Metodologi Reset II, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Wiersma, M.L, 2002, The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On Career Behaviour, Journal of Management Development, Vo.21, No.7, pp.497-520