

**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN
INTELEKTUAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS SYARIAH
UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana**



Oleh :

FARIDA BARIK



2017P20028



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK (UNIBA)
SURAKARTA**

2022

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

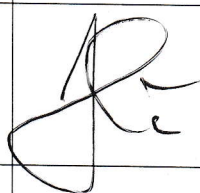


Nama : Farida Barik
NPM : 2017P20028
Judul : Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual,
 Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen
 pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		18-3-2022
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		18-3-2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		18/3-22
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka. Prodi Manajemen)		18-3-2022
Tanggal Lulus	19 Januari 2022	
Nomor Register	953/KPTS/UT/PPs/UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Farida Barik
NPM : 2017P20028
Judul : Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual,
Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen
pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Penguji 1)		18-3-2022
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Penguji 2)		18-3-2022
3. Dr. Ida Aryati Diyah Purnomo W, S.E., M.H., M.Si (Penguji 3)		13-3-2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Farida Barik

NPM : 2017P20028

Judul : Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual,
Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen pada
Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Januari 2022



(Farida Barik)

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS Al Insyirah : 5 - 6)

فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ

Apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah.

(QS Ali Imron : 159)

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahandaku (Almarhum) yang selalu menjadi inspiratorku.
2. Ibundaku tercinta dan keluarga besar Tuchri. Adik-adikku dan ponakan-ponakanku tercinta, terimakasih atas doa dan dukungannya yang tulus dan selalu menjadi motivasi hingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan segenap kemampuan yang ada. Judul tesis ini adalah : **“ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS SYARIAH UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA”**. Tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna mencapai Gelar Magister Sains pada Universitas Islam Batik Surakarta.

Sangat disadari bahwa tesis ini tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ariy Khairuddin, M.H. , selaku Wakil Rektor 1 Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dr. Ida Aryati Diyah Purnomo W., S.E., M.H., M.Si , selaku Wakil Rektor 3 Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Penguji.
4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

5. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta dan sekaligus Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan arahan.
6. Dr. H. Bambang Mursito, MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Keluarga Besar Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah banyak membantu selama proses penelitian.
9. Seluruh pengelola Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan dorongan dan semangat.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun, serta pihak-pihak lain yang membantu penulis menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Tuhan memberikan balasan atas segala pengorbanan dan bantuan yang telah diberikan dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, segala kritik dan arahan yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan baik. Namun dengan segala keterbatasan yang ada, semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surakarta, Januari 2022

Farida Barik

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Batasan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian yang Relevan	22
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32

	C. Jenis dan Sumber Data	33
	D. Variabel Penelitian	33
	E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
	F. Teknik Pengambilan Data.....	39
	G. Teknik Analisis Data	39
	H. Pengujian Instrumen Penelitian	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
	A. Sejarah berdirinya UIN Raden Mas Said Surakarta	55
	B. Deskripsi Responden	59
	C. Hasil Penelitian	66
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	85
	A. Kesimpulan	85
	B. Implikasi	86
	C. Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	88
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan	22
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	49
Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual.....	50
Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual	51
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Motivasi	52
Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen	53
Tabel 3.7. Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner	54
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	60
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Linear Berganda	72
Tabel 4.10. Hasil Uji F	74
Tabel 4.11. Hasil Uji t	76
Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1. Kurva Normal Uji F	45
Gambar 3.1. Kurva Normal Uji t	47
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	61
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Gambar 4.6. Grafik Histogram Normalitas	67
Gambar 4.7. Grafik Normal P-P Plot	67
Gambar 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian..... 92
Lampiran 2	Data Tabulasi Sampel Instrumen Penelitian 99
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional 104
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual 108
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual 110
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Motivasi 113
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen 116
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional..... 120
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual 120
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual 121
Lampiran 11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi..... 121
Lampiran 12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen..... 122
Lampiran 13	Data Tabulasi Instrumen Penelitian 123
Lampiran 14	Hasil Uji Asumsi Klasik 134
Lampiran 15	Hasil Uji Regresi Berganda 137

ABSTRAK

FARIDA BARIK, 2017P20028, ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS SYARIAH UIN RADEN AS SAID SURAKARTA, Januari 2022.

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta

Jenis penelitian kuantitatif. Sampel adalah seluruh populasi, yaitu seluruh dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said yang berjumlah 68 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa (1) semakin tinggi kecerdasan emosional semakin meningkat kinerja dosen secara nyata (2) semakin tinggi kecerdasan intelektual maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan, walau tidak secara nyata, (3) semakin tinggi kecerdasan spiritual maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan, walau tidak secara nyata, dan (4) motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dosen.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terbukti adanya pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan terhadap kinerja dosen. Kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, motivasi, kinerja dosen

ABSTRACT

FARIDA BARIK, 2017P20028, *ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF LECTURERS OF SHARIA FACULTY OF UIN RADEN AS SAID SURAKARTA, January 2022*

The objectives of this study were to examine and analyze the effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence and motivation on the performance of the lecturers of the Sharia Faculty of UIN Raden Mas Said Surakarta.

Types of quantitative research. The sample is the entire population, namely all lecturers of the Sharia Faculty of UIN Raden Mas Said, totaling 68 people. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) the higher the emotional intelligence, the higher the performance of the lecturers significantly (2) The higher the intellectual intelligence, the lecturer's performance will increase, although not significantly, (3) The higher the spiritual intelligence, the lecturer's performance will increase, although not significantly, and (4) high motivation will improve the performance of lecturer.

The conclusion in this study is that there is a simultaneous effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence and motivation on the performance of lecturers. Emotional intelligence and motivation have a positive and significant effect on lecturer performance. Meanwhile, intellectual intelligence and spiritual intelligence have a significant and insignificant effect on the performance of lecturers.

Keywords : emotional intelligence, intellectual intelligence, spiritual intelligence and motivation on the performance of lecturers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan Tinggi merupakan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi yang memiliki peranan penting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia, yang bertugas mendidik generasi muda serta mempersiapkan mereka menjadi calon pemimpin masa depan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas pendidikan juga perlu ditingkatkan. Dan untuk mencapai SDM yang berkualitas, perlu didukung kualitas tenaga kependidikannya yaitu dosen.

Dosen atau pendidik adalah unsur manusia dalam pendidikan. Dosen adalah orang yang memegang posisi dan peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa dosen adalah pendidik vokasi dengan tugas pokok mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk itu, Dosen dituntut memiliki kemampuan-kemampuan dalam mengajar. Mengapresiasi kegiatan tenaga pendidik sebagai ujung tombak pelayanan pendidikan di bidang ini, merupakan hal yang sangat perlu dilakukan penelitian untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan mutu pelayanan pendidikan..

Kinerja dosen yang baik merupakan salah satu jawaban untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Kunci utama peningkatan mutu layanan pendidikan adalah keberadaan dosen yang berkompeten dan berdaya guna tinggi.

Setiap manusia dikarunia kecerdasan, baik itu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan spiritual. Potensi kecerdasan tersebut apabila dapat dimanfaatkan dengan baik, akan membuat orang dapat melakukan aktivitasnya dengan baik, sehingga pada akhirnya akan memberikan hasil yang baik pula dalam bentuk aktivitas. Nggermanto (2002) menyatakan bahwa saat ini ada tiga jenis kecerdasan yang harus dimiliki seseorang yaitu *Emotional Quotient (EQ)*, *Intelektual Quotient (IQ)* dan *Spiritual Quotint (SQ)* dan saling berkaitan satu sama lain.

Dunia pendidikan berkaitan erat dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Intelektual lebih difokuskan pada kemampuan seseorang dalam berpikir. Kinerja seorang dosen berkaitan erat dengan kecerdasan intelektual yang dimilikinya. Seorang dosen yang memiliki *IQ* tinggi akan menciptakan prestasi kerja yang lebih baik sebagai seorang pendidik dan lebih mudah menyerap ilmu untuk dapat disampaikan kepada mahasiswa atau peserta didik. Hal tersebut karena orang dengan *IQ* tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan, sehingga kemampuan mereka dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan akan lebih baik. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang dosen diperlukan Kecerdasan Intelektual (*IQ*), kecerdasan Emosional (*EQ*) dan kecerdasan Spiritual (*SQ*)

sehingga kinerja dosen menjadi lebih optimal. Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum untuk membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain.

Kinerja dosen tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual mereka, tetapi untuk memecahkan masalah ini kompetensi emosional atau kecerdasan emosional juga penting. Secara khusus, para dosen perlu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi karena dalam lingkungan kerja mereka berinteraksi dengan banyak orang sekaligus membentuk etika dan disiplin. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mengelola diri sendiri dan secara positif mempengaruhi hubungan dengan orang lain.

Dosen sebagai manusia yang dilahirkan dengan ciri khas untuk mempersepsikan sesuatu berdasarkan tingkat kecerdasannya. Goleman (2002:15) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan manusia yang ada untuk mempertahankan hidup berupa emosi untuk merasakan emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. **Dosen harus memiliki kecerdasan emosional yang memungkinkan mereka menjadi dosen yang profesional, termasuk komitmen, loyalitas, dan kepekaan.** Kecerdasan emosional yang berbeda pada masing-masing dosen akan memberikan perbedaan perolehan hasil belajar mahasiswa, yang pada akhirnya menimbulkan perbedaan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di kampus. Patton Patricia (2008:6) menjelaskan bahwa komponen kecerdasan emosional adalah kecerdasan

pribadi dan kecerdasan sosial. Kecerdasan pribadi adalah kesadaran individu yang menekankan pada pertumbuhan batin yang dapat mengantarkan pada keberhasilan, sedangkan kecerdasan sosial adalah kemampuan memberikan kesadaran akan hubungan dengan lingkungan. Kecerdasan selain kedua kecerdasan diatas adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah dasar yang diperlukan untuk berfungsinya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi. Seorang dosen yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan semua aspek kehidupan.

Penelitian ini meneliti tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. IAIN Surakarta yang baru saja bertransformasi alih status menjadi UIN Raden Mas Said berdasar Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2021 Tanggal 11 Mei 2021, merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri di bawah Kementerian Agama. Sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam mencetak pemimpin masa depan bangsa, kinerja dosen sangat diharapkan lebih meningkat setelah alih status tersebut. Peran dosen sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran tidak terlepas dari keseluruhan kecerdasan yang berupa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang melekat di dalamnya.. Kecerdasan komprehensif dosen dan juga motivasi secara langsung berdampak pada proses belajar mengajar.

Berangkat dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan analisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kuat dari kecerdasan emosional, intelektual, spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta, dan berimplikasi terhadap proses belajar mengajar terhadap mahasiswa.
2. Variabel tersebut perlu ditelusuri kemudian diaplikasikan secara maksimal sehingga menghasilkan output sebagaimana yang diharapkan dari kinerja dosen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkungannya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi/sumbangan serta menjadi landasan dalam peningkatan kinerja Dosen.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan serta evaluasi untuk peningkatan kinerja di Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta

b. Bagi Dosen

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada dosen untuk terus melakukan pengembangan diri sehingga dapat mencapai kinerja dosen yang maksimal di Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Dosen

Hasibuan (2007:3) kinerja adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja adalah perilaku nyata yang diungkapkan oleh orang-orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kustono, *et al.*, (2010:6) mengemukakan bahwa tugas pokok seorang dosen adalah “menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja sekurang-kurangnya 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada pada setiap semester sesuai dengan jenjang akademiknya” , dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tugas melaksanakan pendidikan dan penelitian paling sedikit setara dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- b. Tugas pengabdian kepada masyarakat dapat dilakukan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi terkait atau lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- c. Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan SKS nya sesuai dengan undang-undang.
- d. Tugas Pengabdian serta Pendampingan Masyarakat dan tugas penunjang sekurang-kurangnya 3 (tiga) SKS.

Kustono *et al.*, (2010:7), berikut beberapa indikator Tri Darma Perguruan Tinggi yang merupakan kinerja dosen. Indikator-indikator tersebut adalah :

- a. Tugas di bidang pendidikan dan pengajaran dapat berupa :
 - 1. Menyelenggarakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik mengajar, praktik bengkel/studi/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 - 2. Orientasi seminar mahasiswa.
 - 3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL).
 - 4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa, termasuk membimbing dan menulis laporan hasil penelitian tugas akhir
 - 5. Penguji ujian akhir.
 - 6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 - 7. Mengembangkan program kuliah.
 - 8. Mengembangkan bahan ajar.
 - 9. Menyampaikan orasi ilmiah.

10. Melakukan pembinaan kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya.
 12. Melakukan kegiatan rotasi dan transplantasi dosen.
- b. Tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah dapat berupa :
1. Menghasilkan karya penelitian.
 1. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 2. Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 3. Membuat rancangan dan karya teknologi
 4. Membuat rancangan karya seni.
- c. Tugas di bidang pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :
1. Menjabat sebagai pimpinan lembaga pemerintahan/pejabat Negara, sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya.
 2. Mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain untuk mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
 5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

2. Kecerdasan Emosional

Gardner mengungkapkan selain kecerdasan akademik, ada kecerdasan lain yang dapat mempengaruhi orang lain yang disebut *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mengelola diri sendiri dan secara aktif mempengaruhi hubungan dengan orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk mengontrol, memotivasi, ulet dan memproses diri sendiri untuk termotivasi. Keterampilan ini termasuk menangani emosi positif dan negative.

Salovey dan Mayer, (2006 : 72) membagi empat komponen kecerdasan spiritual, yaitu : persepsi, asimilasi, pemahaman dan manajemen. Salovey memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu : mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Robert K. Cooper, Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, memahami secara efektif, dan menerapkan kekuatan dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia (Ary, 2002). Kecerdasan emosi dari sudut pandang sufi adalah kemampuan untuk tetap mengikuti tuntutan agama, ketika berhadapan dengan musibah, keberuntungan, perlawanan orang lain, tantangan hidup, kelebihan kekayaan, dan juga kemiskinan (Komaruddin, 2002). Kecerdasan emosional ini mencakup kemampuan mengendalikan

dengan hati, menunda emosi, memotivasi diri sendiri, membaca isyarat sosial orang lain, dan menghadapi pasang surutnya kehidupan (John, 2003).

Daniel Goleman, 2016:55 membagi kecerdasan emosional menjadi 5 dimensi utama :

- a. Mengenali emosi sendiri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan.

Sedangkan Daniel Goleman, 2012:89 mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Salovey dan Meyer, yaitu :

- a. Kesadaran diri, adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada saat tertentu dan menggunakannya untuk membuat keputusan sendiri adalah ukuran realistis dari efikasi diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Penguasaan diri, adalah mengelola emosi dengan cara yang berdampak positif pada kinerja, peka terhadap hati nurani dan dapat menunda kenikmatan sebelum tercapainya tujuan, mampu pulih dari tekanan emosional.
- c. Motivasi diri, adalah menggunakan keinginan batin yang paling dalam untuk menggerakkan dan membimbing diri menuju tujuan, membantu

individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan mengatasi kegagalan dan frustrasi.

- d. Empati merupakan kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, memahami perspektif mereka, memelihara hubungan kepercayaan, dan berkolaborasi dengan orang yang berbeda.
- e. Ketrampilan Sosial mengenali emosi saat berinteraksi dengan orang lain, membaca situasi dan jejaring sosial dengan cermat, berinteraksi dengan lancar, dan menggunakan keterampilan untuk memengaruhi, membimbing, bermusyawarah dan memecahkan masalah, dan berkolaborasi dengan tim dalam bekerja.

3. Kecerdasan Intelektual

Azwar (2011) menyatakan ada beberapa pengertian *IQ* atau *Intelligence Quotient*, antara lain: yang disampaikan Wechsler bahwa intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir rasional dan menghadapi lingkungan secara efektif. Lewis Medison Terman mendefinisikan intelegensi adalah kemampuan seseorang untuk berfikir secara abstrak. Stern mengartikan intelegensi sebagai kemampuan untuk menganalisa masalah serta kondisi baru, kemampuan berpikir abstrak, kemampuan bekerja, mengendalikan perilaku naluriah, serta kemampuan menerima hubungan yang kompleks. Ada juga yang mengartikan intelegensi secara sederhana yaitu kemampuan berpikir abstrak.

Dari pengertian di atas, jelaslah bahwa kecerdasan pada hakikatnya adalah kemampuan dasar yang bersifat umum untuk memperoleh keterampilan yang mencakup berbagai unsur. Berbagai teori telah dikembangkan untuk menjelaskan secara singkat kecerdasan sebagai kemampuan dasar yang bersifat umum, diantaranya :

1. Teori Daya, yang mengungkapkan bahwa jiwa manusia terdiri dari berbagai daya misalnya, ingatan, fantasi, penalaran dan sebagainya. Masing-masing daya pada jiwa manusia terpisah antara satu dengan lainnya.
2. Teori Dwi Faktor, yang dikembangkan oleh Spearman yang menyatakan bahwa kecakapan intellectual terdiri dari dua macam kemampuan mental yaitu, intelegensi umum, dan kemampuan spesifik. Kedua factor ini bekerja bersama-sama sebagai satu kesatuan dan kemampuan seseorang untuk bertindak dalam setiap situasi juga bergantung pada kedua factor tersebut.
3. Teori Multi Faktor. Teori ini dikembangkan oleh Thorndike yang menyatakan bahwa intelegensi merupakan pertalian actual maupun potensial yang khusus antara stimulus dan respon. Ada empat atribut intelegensi yaitu: tingkatan, rentang, daerah dan kecepatan.
4. Teori Kemampuan Mental Utama. Dikembangkan oleh Thurstone ini merangkum kemampuan kecerdasan utama. Faktor utamanya adalah: kemampuan bahasa, kelancaran/kefasihan, kemampuan menghitung,

hubungan spasial, faktor memori, kecepatan persepsi, dan faktor pendorong.

5. Teori Struktur Intelek. Teori ini dikembangkan oleh Guilferd yang mengklasifikasikan kecerdasan dalam tiga dimensi, yaitu:
 - a. Dimensi Operasi : proses atau tindakan dari kegiatan intelektual memori, berpikir divergen, berpikir konvergen dan evaluasi;
 - b. Dimensi isi : yaitu materi atau isi dari kegiatan intelektual yang terdiri dari figural, semantik dan behavioral; dan
 - c. Dimensi produk : yaitu semacam produk atau hasil dari penerapan tindakan-tindakan tertentu pada suatu jenis materi tertentu, terdiri dari satuan, kelas, hubungan, system informasi dan implikasi.
 6. Teori Hierarkhis. Teori ini dikembangkan oleh Vernon yang mengungkapkan gambaran secara hierarkhis hubungan antara faktor intelektual dari umum ke khusus.
4. Kecerdasan Spiritual

Spiritual Intelligence atau kecerdasan spiritual banyak diartikan oleh berbagai penulis, diantaranya Zohar dan Marshal (2001) yang mengartikan *SQ* adalah kecerdasan yang berkaitan dengan kebijaksanaan di luar ego atau jiwa sadar. Ini adalah kecerdasan yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru.

Sineta yang dikutip Baharina (2002), *SQ* adalah kecerdasan yang diilhami, motivasi dan keefektifan yang menginspirasi, keilahian atau

penghayatan Ketuhanan di mana kita semua berpartisipasi. Lain lagi yang disampaikan Khalil Khawari yang dikutip Nggermanto (2002) bahwa *SQ* adalah bagian dari dimensi non material kita, ruh manusia. Ini adalah berlian tak terlihat yang kita semua memilikinya. Kita harus melihat seperti apa adanya, memolesnya dengan tekad yang besar, dan menggunakannya untuk mencapai kebahagiaan abadi..

Nggermanto (2002) ada beberapa ciri orang yang ber-*SQ* tinggi, antara lain adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, dapat melihat kesatuan dan keragaman, menafsirkan setiap aspek kehidupan, menghadapi kesulitan dan penderitaan, dan bertahan hidup.

Prinsip merupakan substansi hukum alam yang tidak dapat dilanggar. Prinsip berlaku untuk setiap individu, perkawinan, keluarga, organisasi dan pemerintah. Ada tiga prinsip dalam *SQ* yaitu:

- a. Prinsip Kebenaran. Kebenaran adalah suatu yang paling nyata. Setiap hari kita menghadapi kebenaran. Terkadang kita tidak merasakannya karena kebenaran begitu dekat dengan kita. Hidup berdasarkan kebenaran menuntun kita kearah kesempurnaan.
- b. Prinsip Keadilan. Keadilan adalah memberikan sesuatu sesuai haknya. Prinsip ini sangat mendasar dalam kehidupan kita. Hidup selaras dengan prinsip keadilan berarti berjalan secara konsisten di jalan kebenaran.
- c. Prinsip Kebaikan. Kebaikan berarti memberi lebih dari yang sepatasnya didapatkan. Keadilan lebih penting daripada kebaikan

karena ada peluang untuk menciptakan kebaikan dengan menerapkan keadilan, tetapi dengan mengutamakan kebaikan, keadilan bisa dikaburkan atau dilupakan.

Manusia dengan *SQ* tinggi dapat melihat penyatuan keragaman. Semakin unik dan menyatu ilmunya, semakin lengkap ilmunya dan semakin baik pemahamannya. Makna merupakan penentu terpenting dari identitas sesuatu. Manusia dengan *SQ* tinggi menemukan makna terdalam dalam setiap aspek kehidupan. Karunia Tuhan maupun pemberian Tuhan dalam bentuk percobaan memiliki makna spiritual yang besar. Karunia Tuhan merupakan wujud cinta kasih kepada manusia, dan cobaan Tuhan merupakan sarana bagi kedewasaan rohani manusia.

Nggermanto (2002) mengutip pendapat Zuhri bahwa kenikmatan duniawi seperti makanan, mendukung perkembangan dimensi tubuh manusia. Dengan makanan bergizi dan suplai oksigen yang cukup, otak manusia, terutama *IQ*, bekerja optimal. Sedangkan kesulitan menciptakan dimensi spiritual manusia. *SQ* mampu mentransformasikan kesulitan menjadi suatu medan penyempurnaan dan pendidikan spiritual yang bermakna. Semakin banyak kesulitan, semakin mematangkan *SQ*. *SQ* memicu seseorang maju ketika yang lainnya mulai mundur.

5. Motivasi

Robbins dan Judge (2007:325) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2003:120) mengemukakan definisi

motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Chung dan Megginson (2001:180) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Martoyo (2005:167) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk

memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia. Motivasi berasal dari motive atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti “mengerahkan”.

Seperti yang dikatakan Liang Gie dalam bukunya Martoyo (2005:122) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Teori “Tiga Kebutuhan” Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (Siagian, 2004,167-169), beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : “*Need for Achievement*” (yang sering dinyatakan dengan rumus *nAch.*), “*Need for Power*” (*nPo.*) dan “*Need for Affiliation*” (*nAff.*). *Need for Achievement*, kiranya tidak akan ada kesukaran untuk menerima pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya.

Keberhasilan itu bahkan mencakup seluruh segi kehidupan dan penghidupan seseorang. Misalnya keberhasilan dalam pendidikan, keberhasilan dalam membina rumah tangga yang bahagia dan sejahtera, keberhasilan dalam usaha, keberhasilan dalam pekerjaan dan bidang-

bidang kehidupan lainnya. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berhasil biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penetapan standar itu dapat bersifat intrinsik, akan tetapi dapat pula bersifat ekstrinsik. Artinya, seseorang dapat menentukan bagi dirinya sendiri standar karya yang ingin dicapainya. Apabila seseorang tergolong sebagai insan yang maksimalist, standar yang ditetapkannya bagi dirinya sendiri adalah standar yang tinggi bahkan mungkin melebihi standar yang ditetapkan secara ekstrinsik, yaitu oleh organisasi. Berarti seorang dengan nAch. yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu, misalnya dalam penyelesaiannya tugas yang dipercayakan kepadanya lebih baik dibandingkan dengan orang-orang lain.

Untuk itu orang demikian biasanya berusaha menemukan situasi untuk mana dia dapat menunjukkan keunggulannya, seperti memberikan kepadanya umpan balik dengan segera tentang hasil yang dicapainya melalui mana ia dapat mengetahui apakah ia meraih kemajuan atau tidak. *Need for Power*, menurut teori ini, kebutuhan akan kekuasaan menampakkan diri pada keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain. Penelitian dan pengalaman memang menunjukkan bahwa setiap orang ingin berpengaruh terhadap orang lain dengan siapa ia melakukan interaksi. Tiga hal yang perlu mendapat perhatian dalam hal ini. Pertama, adanya seseorang yang mempunyai kebutuhan berpengaruh pada orang lain itu. Kedua, orang lain terhadap siapa pengaruh itu

digunakan. Ketiga, persepsi ketergantungan antara seseorang dengan orang lain. Meskipun benar bahwa dalam kehidupan organisasional, bawahanlah yang biasanya tergantung pada atasannya, tetapi sesungguhnya ketergantungan itu tidak semata-mata terbatas pada adanya hubungan atasan dan bawahan. Abin Syamsuddin Makmun (2003:39) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan setiap melaksanakan tugas yang dibebankan.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. (Makkasau, S., 2019)	1. Metode deskriptif kuantitatif 2. Sampel sejumlah 75 responden dosen tetap pada Yayasan Muhammadiyah Kota Palopo 3. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.	Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen
2.	Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi	1. Jenis Penelitian kuantitatif	1. Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan

<p>Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti)</p>	<p>2. Sampel sebanyak 97 dosen 3. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t</p>	<p>Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. 2. Variabel kecerdasan emosi bukan variabel yang dominan. 3. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen.</p>
(Faitullah, 2014)		
<p>3. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen.</p>	<p>1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan Sampel berjumlah 165 responden 3. Teknik analisis linier regresi berganda</p>	<p>1. Kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun simultan. 2. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh daripada kecerdasan emosional dan intelektual.</p>
(Muttaqiyathun, A., 2010)		
<p>4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.</p>	<p>1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 43 dosen Universitas Merdeka Pasuruan.</p>	<p>1. Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja</p>
(Wahyuni, H., 2019)		
<p>5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen</p>	<p>1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel sejumlah 43 orang 3. Teknik analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen. 2. Kompetensi dan komitmen tidak mempengaruhi kinerja penelitian dan publikasi dosen.</p>
(Herawati, J. & Rinofah, R., 2019)		
<p>6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung</p>	<p>1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel sejumlah 61 Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandug</p>	<p>1. Motivasi memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap Kinerja Dosen. 2. Kemampuan kerja memberikan pengaruh</p>

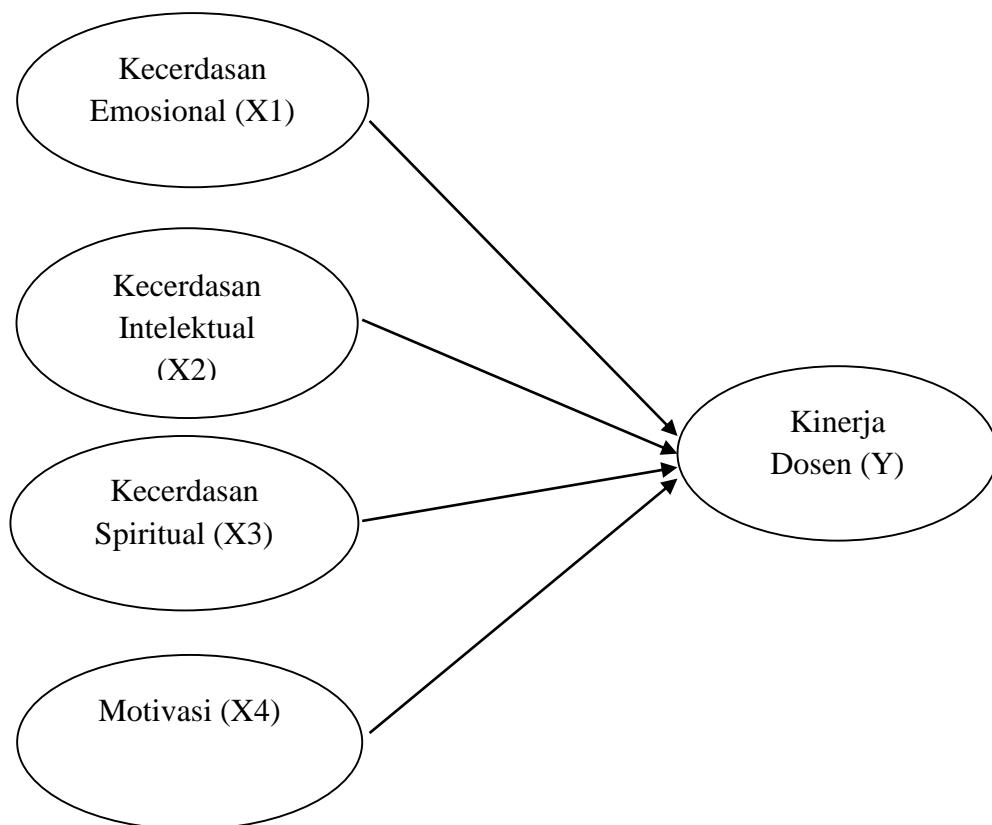
	(Sufianti, A. & Permana, J., 2015)	3. Teknik analisis data regresi linear berganda	positif yang cukup signifikan terhadap kinerja dosen.
7	The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees (Qomariah, N., 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Sampel terdiri dari 50 responden. 3. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.	4. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5. Kecerdasan spiritual dan motivasi bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG (Ula, N. V., 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Sampel 85 responden.	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan) (Firdaus, A., Wispandono, RM, Moh. & Buyung, H., 2019)	1. Jenis Penelitian Kuantitatif 2. Populasi 46 orang pegawai Kantor Kecamatan Bangkalan.	1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan. 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan. 3. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan. 4. Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan
10.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sebanyak 58 orang	1. Pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja

	Karyawan Promotor Produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang (Wahyudi, E. & Nora, E., 2021)		karyawan. 2. Pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dengan kinerja karyawan.
11.	Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Mekhelluloh, Agung, S. & Rinda, T. R., 2019)	1. Jenis Penelitian kuantitatif 2. Responden 50 orang karyawan CV. Fadhel Teknik 3. Teknik analisis regresi linier berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan
12.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur (Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I., 2016)	1. Penelitian kuantitatif dengan metode <i>explanatory research</i> (penelitian penjelasan) 2. Populasi sebanyak 47 karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur	Ada pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan social terhadap kinerja karyawan.
13.	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Mukaroh, E. N., & Nani, D. A., 2021)	Metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja.
14.	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Pratama, A. Y. & Suhaeni, T., 2017)	Sampel sebanyak 39 UMKM dengan menyebarkan kuesioner kepada 142 orang karyawan UMKM Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung.	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

-
- | | | |
|--|---|--|
| <p>15. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka</p> <p>(Kurniawan, P., 2020)</p> | <p>1.Sampel jenuh dengan sampel 95 karyawan.
2.Analsis regresi linear berganda.</p> | <p>1. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kecerdasan Intelektual dan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| <p>16. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten</p> <p>(Putri, Y. S., 2016)</p> | <p>1. Metode Kuantitatif
2. Populasi sebanyak 69 orang karyawan PT. PLN Persero Area Klaten.
3. Analisis data dengan regresi linear berganda.</p> | <p>Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
| <p>17. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh</p> <p>(Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z., 2020)</p> | <p>1. Metode Kuantitatif
2. Analisis regresi.</p> | <p>1. Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai.
2. Kecerdasan Emosional, berpengaruh lebih dominan.</p> |
| <p>18. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Theodore Pan Garmindo Tasikmalaya</p> <p>(Noviana, A., 2018)</p> | <p>1.Metode penelitian deskriptif dan penelitian kausal.
2.Metode survey explanatory.</p> | <p>Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
-

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:61) kerangka penelitian sangat diperlukan dalam penelitian apabila menggunakan dua variable atau lebih dengan tujuan agar lebih jelas antara variabel dependen dan variabel independen. Kerangka berpikir ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur Kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitan sebagai berikut:

1. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja didasari penelitian Makkasau, S. (2019), Faitullah (2014), Muttaqiyathun, A. (2010), Ula, N. V. (2020), Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019), Wahyudi, E. & Nora, E. (2021), Mekhelluloh, Agung, S., & Rinda, T. R. (2019), Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016), Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021), Pratama, A. Y. & Suhaeni, T. (2017), Kurniawan, P. (2020), Putri, Y. S. (2016), Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020), Noviana, A. (2018).
2. Hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja berdasarkan penelitian Makkasau, S. (2019), Muttaqiyathun, A. (2010), Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019), Kurniawan, P. (2020), Putri, Y. S. (2016), Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020).
3. Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja didasari penelitian Makkasau, S. (2019), Muttaqiyathun, A. (2010) dan Qomariah, N. (2020), Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019), Mekhelluloh, Agung, S., & Rinda, T. R. (2019), Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021), Sitepu, K. H., Fauzi, A.
4. Hubungan antara motivasi dengan kinerja berdasarkan referensi dari Faitullah (2014), Wahyuni, H. (2019), Herawati, J. & Rinofah, R. (2019), Sufianti, A. & Permana, J. (2015) dan Qomariah, N. (2020).

D. Hipotesis

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2019:64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesa untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun atas kerangka berfikir diatas, maka akan digunakan untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan penelitian Makkasau, S. (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo, secara simultan, Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo. Dan kecerdasan emosi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja dosen.

Dari hasil penelitian Faitullah (2014) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti), diperoleh hasil bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan kecerdasan sosial. Penelitian Muttaqiyathun, A. (2010), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial. Dan kecerdasan spiritual paling berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan penelitian Makkasau, S. (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo, secara simultan, Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo. Dan kecerdasan emosi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja dosen. Penelitian Muttaqiyathun, A. (2010), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial. Dan kecerdasan spiritual paling berpengaruh terhadap kinerja dosen

H2 : Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan penelitian Makkasau, S., (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo, secara simultan, Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi muhammadiyah palopo. Dan kecerdasan emosi

merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja dosen. Penelitian Muttaqiyathun, A. (2010), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial. Dan kecerdasan spiritual paling berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Qomariah, N., 2020 tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil Penelitian Wahyuni, H., (2019) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan kepuasan kerja dominan terhadap kinerja diantara variabel yang lain. Penelitian Herawati, J. & Rinofah, R., 2019, tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja penelitian dan publikasi dosen, sedangkan kompetensi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penelitian dan publikasi dosen. Hasil Penelitian Sufianti, A. & Permana, J., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi

Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja dosen dan kemampuan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian Qomariah, N., 2020 tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2019 : 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian analisis kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

B. Populasi dan Sampel

1. Menurut Istiatin (2021:109) populasi merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan penelitian. Di mana kumpulan elemen menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik tertentu dari kumpulan itu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said yang berjumlah 68 orang.
2. Menurut Istiatin (2021:109) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai

bagian kecil dari anggota populasi (elemen) yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 dosen tetap Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. Oleh karena keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari responden yang berkaitan pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi dengan kinerja dosen. Data tersebut berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (*dependent variabel*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

2. Variabel Independen (*Independent variable*)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), dan motivasi (X_4).

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-kisi	Skala
Kinerja Dosen	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	a. Pendidikan dan Pengajaran	1. Selalu mempersiapkan diri sebelum mengajar.	1-5
		b. Penelitian dan pengembangan	2. Selalu membuat rencana pengajaran sebelum mengajar.	1-5
		c. Pengabdian Pada Masyarakat	3. Selalu berusaha menumbuhkan motivasi belajar mahasiswa.	1-5
		d. Penunjang tugas dosen	4. Selalu membuat kesimpulan dari setiap pengajaran yang dilakukan.	1-5
			5. Selalu memberikan kesempatan bertanya kepada mahasiswa.	1-5
			6. Selalu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk melaksanakan pengajaran.	1-5
			7. Selalu memberikan ujian secara berkala.	1-5
			8. Selalu menilai secara obyektif.	1-5
			9. Selalu berusaha menjelaskan pokok bahasan.	1-5
			10. Selalu berusaha memberikan contoh yang relevan sesuai dengan pokok bahasan.	1-5
			11. Selalu menguasai berbagai isu terkini.	1-5

			12. Melakukan penelitian tiap tahun.	1-5
			13. Mempublikasikan hasil penelitian di jurnal terakreditasi.	1-5
			14. Selalu aktif membimbing penelitian mahasiswa.	1-5
			15. Selalu menjaga wibawa sebagai dosen di hadapan mahasiswa.	1-5
			16. Selalu bersikap adil terhadap mahasiswa.	1-5
			17. Selalu hadir dalam mengajar.	1-5
			18. Senang menerima kritikan dari mahasiswa.	1-5
			19. Selalu bersikap toleran terhadap keberagaman mahasiswa.	1-5
			20. Selalu melakukan pengabdian kepada masyarakat setiap tahun.	1-5
Kecerdasan Emosional	Kemampuan seseorang dalam pengenalan diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.	a. Kesadaran diri atau pengenalan diri b. Manajemen diri atau pengaturan diri atau pengendalian diri c. Motivasi diri d. Empati e. Keterampilan sosial.	1. Mengetahui keadaan emosi diri dengan baik. 2. Mengetahui potensi diri. 3. Percaya diri dengan kemampuan sendiri 4. Mampu mengendalikan diri menghadapi masalah. 5. Mampu menjaga amanah yang diberikan. 6. Mengutamakan ketelitian dalam bekerja. 7. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. 8. Memiliki keinginan untuk berprestasi.	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5

			9. Selalu berpegang teguh pada aturan yang ada.	1-5
			10. Mampu mengusulkan ide baru.	1-5
			11. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1-5
			12. Mampu memahami situasi yang dialami orang lain	1-5
			13. Berusaha membantu orang lain.	1-5
			14. Memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi perbedaan.	1-5
			15. Mampu memengaruhi orang lain.	1-5
			16. Mampu berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami orang lain.	1-5
			17. Mampu mengarahkan penyelesaian masalah dengan baik.	1-5
			18. Mampu bekerja sama dalam tim.	1-5
			19. Mampu memimpin rekan kerja dalam tim.	1-5
			20. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dalam tim dengan baik	1-5
Kecerdasan Intelektual	kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis	a. Kemampuan memecahkan masalah b. Intelegensi verbal c. Intelegensi praktis d. Efektivitas	1. Mampu berpikir cepat dalam penyelesaian masalah	1-5
			2. Mampu menyelesaikan masalah dengan tepat.	1-5
			3. Mampu memahami apa yang dibaca.	1-5
			4. Mampu memahami maksud dari lawan bicara.	1-5
			5. Mampu menggambarkan apa yang dilihat.	1-5

14. Dapat menerima kritikan dari sesama rekan kerja.	1-5
--	-----

F. Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data secara langsung kepada para dosen Fakultas Syariah . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang berdasar pada sejumlah subyek dan berdasarkan jawaban atau isian, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, motivasi dan kinerja dosen.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 35). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variable yang diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau valid apabila signifikansi $< 0,05$ dan tidak valid apabila signifikansi $> 0,05$.

- b. Uji Reliabilitas

Kuntjojo (2010:37) Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018:88).

Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Menurut Maryam (2015:64) Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan poladistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi memiliki korelasi di antara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji *Tolerance* di atas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Ghozali, 2018: 107).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi. Menurut Maryam (2015:59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna

VIF=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser. Pengujian heterokedastisitas yang dilakukan dengan uji Glejser dengan ketentuan dimana jika nilai koefisien korelasi semua predictor terhadap residual adalah $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono, 2011: 129).

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prektor dimanipulasi atau dinaikturunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Dosen
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X ₁ ,	= Kecerdasan Emosional
X ₂ ,	= Kecerdasan Intelektual
X ₃	= Kecerdasan Spiritual
X ₄	= Motivasi
e	= error

4. Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen (kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Rumus uji F yang digunakan adalah:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)} \quad (\text{Kuncoro, 2001: 99})$$

Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Derajat bebas pembilang

(n-k-1) : Derajat bebas penyebut

Tahap-tahap pengujian:

1) Hipotesis

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

(tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja dosen)

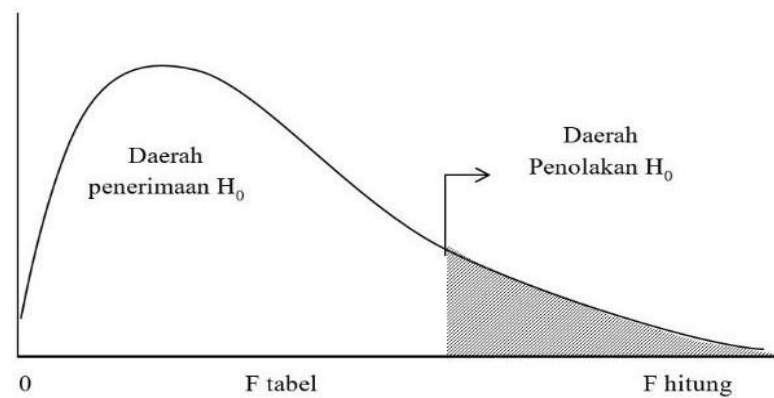
$$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

(ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen)

2) Tingkat signifikansi (α) = 0,05

F tabel = F α , k, n-1-k

3) Kriteria pengujian



Gambar 3.1. Kurva Normal Uji F

H₀ diterima apabila = F hitung \leq F tabel

H₀ ditolak apabila = F hitung $>$ F tabel

4) Kesimpulan

Dengan membandingkan hasil yang diperoleh F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka H₀ diterima atau ditolak

5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus uji t yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i} \text{ (Kuncoro, 2001: 99)}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi masing-masing variabel

Sb_i : Standar *error* koefisien regresi masing-masing variabel

Tahap pengujian:

1) Hipotesis

$$H_0 : \beta = 0,$$

artinya tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosioanl, kecrdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen.

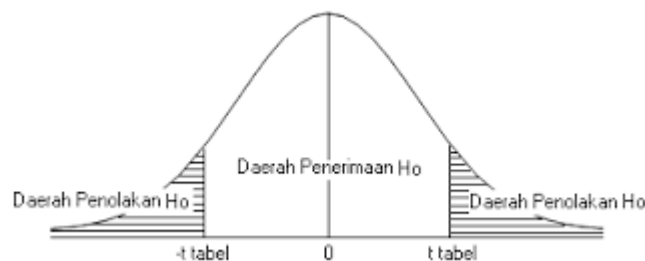
$$H_a : \beta \neq 0,$$

Artinya ada pengaruh antara kecerdasan emosioanl, kecrdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen.

2) Tingkat signifikansi (α) = 0,05

$$t_{tabel} = t_{\frac{\alpha}{2}, n-1-k}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar 3.2. Kurva Normal Uji t

Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4) Kesimpulan

Dengan membandingkan hasil yang diperoleh t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka H_0 diterima atau ditolak

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2001: 100) disebut koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam model dapat menerangkan variabel terikat dan besarnya koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu, sedangkan nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan dengan persentase. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3 + \beta_4 \sum YX_4}{\sum Y^2} \text{ (Gujarati, 2001: 139)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

β = Jumlah nilai variabel bebas

Y = Kinerja dosen

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kecerdasan Intelektual

X_3 = Kecerdasan Spiritual

X_4 = Motivasi

H. Pengujian Instrumen Penelitian

Data ditabulasi kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, motivasi terhadap kinerja dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta. Data yang dianalisis harus valid dan reliabel.

1) Hasil Uji Validitas

Hasil analisis validitas kelima instrumen variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3), motivasi (X_4), dan kinerja kinerja dosen (Y) secara lengkap disajikan pada lampiran.

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Tabel 3.2. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KE-1	0,879	0,468	Valid
KE-2	0,774	0,468	Valid
KE-3	0,870	0,468	Valid
KE-4	0,886	0,468	Valid
KE-5	0,906	0,468	Valid
KE-6	0,906	0,468	Valid
KE-7	0,788	0,468	Valid
KE-8	0,884	0,468	Valid
KE-9	0,847	0,468	Valid
KE-10	0,752	0,468	Valid
KE-11	0,894	0,468	Valid
KE-12	0,805	0,468	Valid
KE-13	0,898	0,468	Valid
KE-14	0,823	0,468	Valid
KE-15	0,680	0,468	Valid
KE-16	0,818	0,468	Valid
KE-17	0,785	0,468	Valid
KE-18	0,886	0,468	Valid
KE-19	0,694	0,468	Valid
KE-20	0,844	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 3 halaman 103

Hasil validitas variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

b. Variabel Kecerdasan Intelektual (X_2)

Tabel 3.3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KI-1	0,850	0,468	Valid
KI-2	0,886	0,468	Valid
KI-3	0,832	0,468	Valid
KI-4	0,818	0,468	Valid
KI-5	0,953	0,468	Valid
KI-6	0,919	0,468	Valid
KI-7	0,939	0,468	Valid
KI-8	0,886	0,468	Valid
KI-9	0,859	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 5 halaman 109

Hasil validitas variabel kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

c. Variabel Kecerdasan Spiritual (X_3)

Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KS-1	0,777	0,468	Valid
KS-2	0,843	0,468	Valid
KS-3	0,771	0,468	Valid
KS-4	0,878	0,468	Valid
KS-5	0,837	0,468	Valid
KS-6	0,852	0,468	Valid
KS-7	0,859	0,468	Valid
KS-8	0,896	0,468	Valid
KS-9	0,755	0,468	Valid
KS-10	0,810	0,468	Valid
KS-11	0,935	0,468	Valid
KS-12	0,875	0,468	Valid
KS-13	0,804	0,468	Valid
KS-14	0,869	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 7 halaman 112

Hasil validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

d. Variabel Motivasi (X_4)

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Motivasi

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
M-1	0,924	0,468	Valid
M-2	0,939	0,468	Valid
M-3	0,958	0,468	Valid
M-4	0,895	0,468	Valid
M-5	0,902	0,468	Valid
M-6	0,870	0,468	Valid
M-7	0,820	0,468	Valid
M-8	0,831	0,468	Valid
M-9	0,748	0,468	Valid
M-10	0,934	0,468	Valid
M-11	0,944	0,468	Valid
M-12	0,901	0,468	Valid
M-13	0,904	0,468	Valid
M-14	0,885	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 9 halaman 115

Hasil validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

e. Variabel Kinerja Dosen (Y)

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KD-1	0,926	0,468	Valid
KD-2	0,865	0,468	Valid
KD-3	0,941	0,468	Valid
KD-4	0,733	0,468	Valid
KD-5	0,944	0,468	Valid
KD-6	0,920	0,468	Valid
KD-7	0,853	0,468	Valid
KD-8	0,954	0,468	Valid
KD-9	0,929	0,468	Valid
KD-10	0,938	0,468	Valid
KD-11	0,868	0,468	Valid
KD-12	0,857	0,468	Valid
KD-13	0,828	0,468	Valid
KD-14	0,674	0,468	Valid
KD-15	0,926	0,468	Valid
KD-16	0,906	0,468	Valid
KD-17	0,872	0,468	Valid
KD-18	0,853	0,468	Valid
KD-19	0,948	0,468	Valid
KD-20	0,903	0,468	Valid

Sumber : Lampiran 11 halaman 118

Hasil validitas variabel kinerja dosen menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam variabel tersebut adalah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,349) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas ini dinyatakan dengan koefisien *alpha* yang mencerminkan koefisien reliabilitas dari seluruh item yang terdapat dalam suatu variabel yang sedang diuji.

Tabel 3.7. Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Notasi	Nama Variabel	r_{α}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X ₁	Kecerdasan Emosional	0,976	0,60	Reliabel
2	X ₂	Kecerdasan Intelektual	0,962	0,60	Reliabel
3	X ₃	Kecerdasan Spiritual	0,967	0,60	Reliabel
4	X ₄	Motivasi	0,979	0,60	Reliabel
5	Y	Kinerja Dosen	0,984	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 4, 6, 8, 10, 12 halaman 108, 111, 114, 117, 120

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat besarnya koefisien reliabilitas untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,976, kecerdasan intelektual memiliki reliabilitas sebesar 0,962, kecerdasan spiritual memiliki reliabilitas sebesar 0,967, motivasi memiliki reliabilitas sebesar 0,979, dan kinerja dosen memiliki reliabilitas sebesar 0,984.

Hasil pengujian konsistensi masing-masing pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,6, maka instrumen yang disusun cukup reliabel (Bambang Setiaji, 2006: 99). Oleh karena itu seluruh item pertanyaan dalam variabel merupakan alat ukur yang dapat diandalkan atau dipercaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said yang disahkan melalui Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2021 Tanggal 11 Mei 2021 merupakan alih status dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta. Melalui Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2011, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta alih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta. STAIN Surakarta yang berdiri sejak 30 Juni 1997 (25 Shafar 1418 H) awalnya berasal dari IAIN Walisongo di Surakarta yang berdiri pada 12 September 1992. Berdirinya IAIN Walisongo di Surakarta ini merupakan gagasan H. Munawir Sadzali, M.A. – pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Agama Republik Indonesia – sebagai *pilot project* untuk memperbaiki mutu IAIN yang sudah ada dan dianggap belum ideal serta masih banyak memerlukan pembenahan. Harapan H. Munawir Sadzali, M.A. agar IAIN Walisongo di Surakarta mampu menampilkan diri sebagai IAIN unggulan yang mencetak para lulusan berdaya saing tinggi dan memiliki prestasi-prestasi akademik yang diakui oleh lembaga-lebaga yang kredibel.

Input mahasiswa IAIN Walisongo di Surakarta berasal dari para lulusan MAPK (Madrasah Aliyah Program Khusus) dari seluruh Indonesia. Ini merupakan *input* mahasiswa yang unggul dan pilihan serta diharapkan menjadi *pilot project*. Selama lebih kurang 5 tahun IAIN Walisongo di

Surakarta berjalan, pada 30 Juni 1997 melalui Kebijakan Menteri Agama yang baru, Drs. Malik Fajar, M.Sc., IAIN Walisongo di Surakarta diubah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta. Kebijakan ini juga menetapkan seluruh fakultas *filial* (fakultas daerah), seperti Fakultas Syariah di Pekalongan dan Fakultas Ushuluddin di Kudus yang telah direlokasi ke Surakarta menjadi STAIN Pekalongan dan STAIN Kudus.

Kebijakan Menteri Agama Drs. Malik Fajar, M.Sc. di atas, bertujuan untuk mengembalikan fakultas-fakultas *filial*, termasuk STAIN Surakarta, dapat menjadi kebanggaan umat Islam di daerah dan dapat berkembang sesuai dengan potensi lokal yang dimiliki. Kebijakan Menteri Agama tentang pendirian fakultas-fakultas daerah menjadi STAIN, termasuk STAIN Surakarta, memberikan semacam *blessing in disguise* (berkah tersembunyi). Melalui kerja keras dan usaha terus menerus ke arah peningkatan mutu akademik selama 13 tahun, akhirnya pada tanggal 3 Januari 2011 STAIN Surakarta bertransformasi menjadi IAIN Surakarta dengan tiga fakultas, yaitu : Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, serta Fakultas Tarbiyah dan Bahasa. Peralihan ini merupakan suatu kebahagiaan dan kebanggaan bagi seluruh sivitas akademika dan seluruh masyarakat Islam di Surakarta. Kebanggaan makin bertambah ketika pada 28 Juli 2011 IAIN Surakarta diresmikan oleh Menteri Agama Drs. H. Suryadharma Ali, M.Si. sekaligus pelantikan Rektor yang pertama tanpa hambatan apapun. Dengan demikian, peralihan ini merupakan amanah yang

harus diemban dengan penuh tanggung jawab dan harus terus dijadikan *moment of Islamization* dan *agent of social change*.

Seiring dengan perkembangan waktu, keberadaan IAIN Surakarta semakin diterima masyarakat dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat serta lulusan sekolah menengah tingkat atas untuk melanjutkan pendidikan di IAIN Surakarta. Kondisi yang demikian menjadi pemikiran bagi para pimpinan IAIN Surakarta untuk lebih meningkatkan mutu dan pengembangan lembaga untuk proses alih status menjadi Universitas. Melalui perjuangan panjang dan setelah mengalami masa selama 10 tahun menjadi IAIN Surakarta, dengan berdasar Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2021 Tanggal 11 Mei 2021, IAIN Surakarta bertransformasi alih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 26 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Uinversitas Raden Mas Said Surakarta, UIN Raden Mas Said memiliki lima fakultas dan Pascasarjana, yaitu :

1. Fakultas Ilmu Tarbiyah;
2. Fakultas Syariah;
3. Fakultas Adab dan Bahasa;
4. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah;
5. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
6. Program Pascasarjana.

Fakultas Syariah memiliki 4 Program Studi dengan 2 Program terakreditasi A dan 2 program Studi terakreditasi B. Keempat Program studi tersebut beserta akreditasi Program Studi dan gelar kesajarannya adalah :

1. Hukum Ekonomi Syariah (HES). Akreditasi Prodi A. Gelar kesarjanaan : Sarjana Hukum (S.H.)
2. Hukum Keluarga Islam (HKI). Akreditasi Prodi A. Gelar kesarjanaan : Sarjaa Hukum (S.H.)
3. Hukum Pidana Islam (HKI). Akreditasi Prodi B. Gelar kesarjanaan : Sarjaa Hukum (S.H.)
4. Manajemen Zakat Wakaf (MAZAWA). Akreditasi Prodi B. Gelar kesarjanaan : Sarjana Ekonomi (S.E.)

Visi, misi dan tujuan Fakultas Syariah adalah :

a. Visi

Menjadi fakultas yang religious, unggul, professional, berdaya saing, modern dan mandiri dalam pengembangan Ilmu Syariah pada tahun 2025.

b. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang berorientasi pada penguasaan, penetapan, dan pengembangan ilmu Syariah;
2. Mengembangkan dan membina kehidupan sivitas akademika yang religious, menjunjung tinggi kebenaran dan keterbukaan, kritis, kreatif, dan inovatif dalam kehidupan sehari-hari;

3. Menyelenggarakan manajemen Perguruan Tinggi yang modern dan professional;
4. Menjalin dan mengembangkan kerja sama dengan fihak-fihak lain yang terkait dalam rangka melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

c. Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang religious, menjunjung tinggi kebenaran dan keterbukaan, kritis, kreatif, dan inovatif dalam kebutuhan sehari-hari;
2. Menghasilkan lulusan yang professional dalam bidang ilmu Syariah baik tataran teoritis maupun praktis;
3. Menghasilkan lulusan yang kompetitif dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan di masyarakat, khususnya di bidang ilmu Syariah;
4. Menghasilkan penelitian-penelitian di bidang ilmu Syariah;
5. Mengembangkan, menyebarluaskan dan menerapkan ilmu Syariah dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
6. Terjalannya kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat di bidang ilmu Syariah.

B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Syariah UIN Rade Mas Said Surakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 dengan mengirim kuesioner kepada 68 dosen Fakultas Syariah.

Keseluruhan responden mengisi kuesioner yang dikirim. Identitas responden yang mengisi kuesioner secara lengkap dapat dilihat pada beberapa tabel berikut ini. Beberapa responden ada yang mengisi lengkap dengan namanya, namun ada juga yang tidak mengisi nama, akan tetapi dari identitas yang lain sudah cukup mewakili.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta, dapat diketahui identitas responden yang meliputi jabatan responden, jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

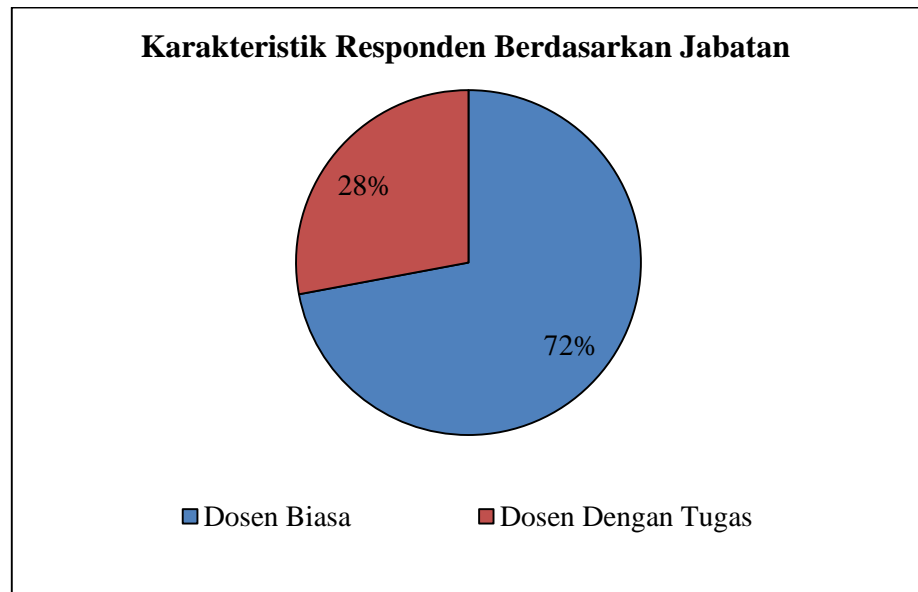
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Dosen Biasa	49	72
Dosen Dengan Tugas	19	28
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut diatas deskripsi responden berdasarkan jabatan diperoleh bahwa responden paling banyak adalah dosen biasa sebanyak 49 responden (72%) dan paling sedikit responden dosen dengan tugas sebanyak 19 responden (28%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dosen Fakultas Syariah banyak yang hanya menjadi dosen biasa tanpa tugas tambahan sebagai pejabat.

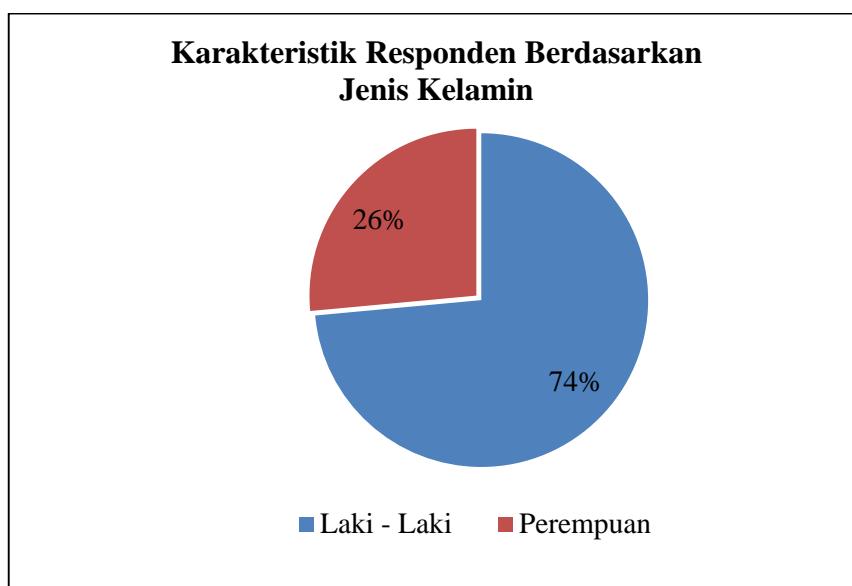
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	50	74
Perempuan	18	26
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden (74%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (26%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas dosen Fakultas Syariah berjenis kelamin laki-laki.

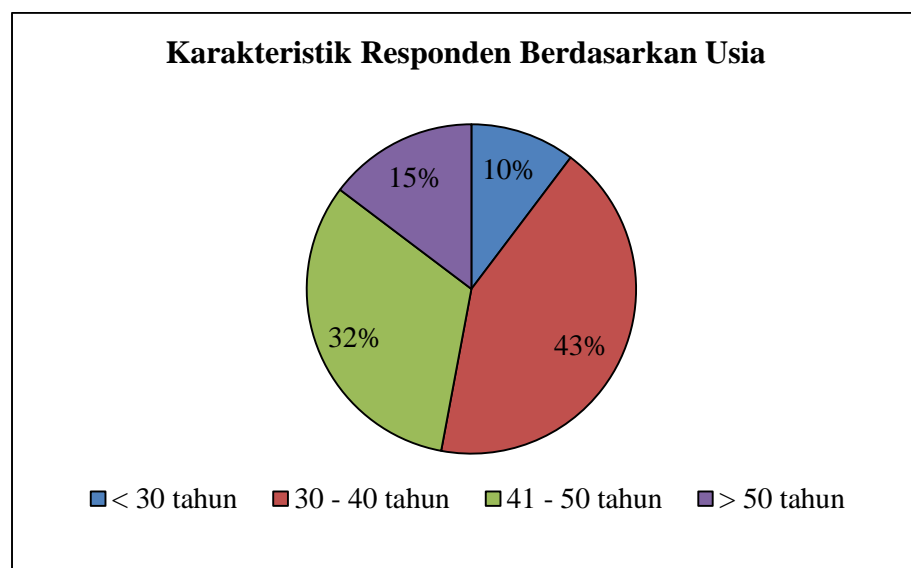
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	7	10
30 - 40 tahun	29	43
41 - 50 tahun	22	32
> 50 tahun	10	15
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan usia diperoleh bahwa responden paling banyak yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 29 responden (43%), kemudian berusia 41 – 50 tahun sebanyak 22 responden (32 %), responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (15 %) dan paling sedikit adalah responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 7 responden (10%).

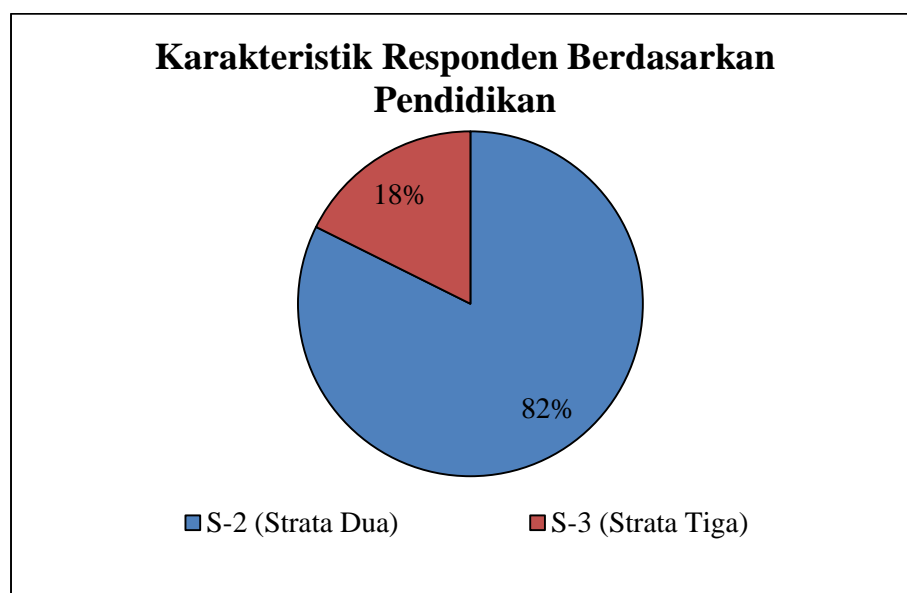
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S-2 (Strata Dua)	56	82
S-3 (Strata Tiga)	12	18
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, deskripsi responden berdasarkan pendidikan diperoleh bahwa responden paling banyak dengan pendidikan S-2 (Strata Dua) sebanyak 56 responden (82%), dan paling sedikit berpendidikan S-3 (Strata Tiga) sebanyak 12 responden (18%).

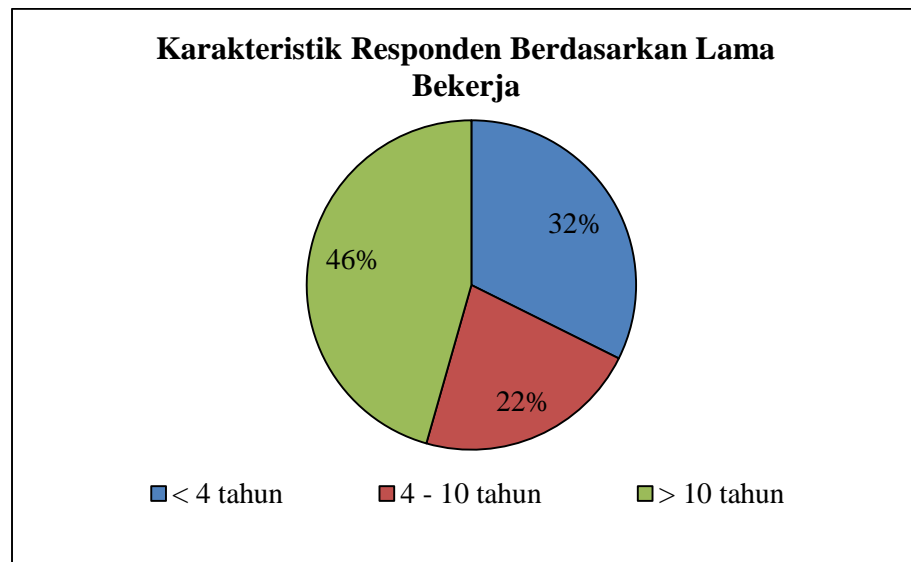
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 4 tahun	22	32
4 - 10 tahun	15	22
> 10 tahun	31	46
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021



Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas deskripsi responden berdasarkan lama bekerja diperoleh bahwa responden paling banyak adalah responden yang lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 responden (46%), kemudian yang lama bekerja kurang dari 4 tahun sebanyak 22 responden (32 %) dan paling sedikit adalah responden yang lama bekerjanya 4 – 10 tahun, yaitu sebanyak 15 responden (22%).

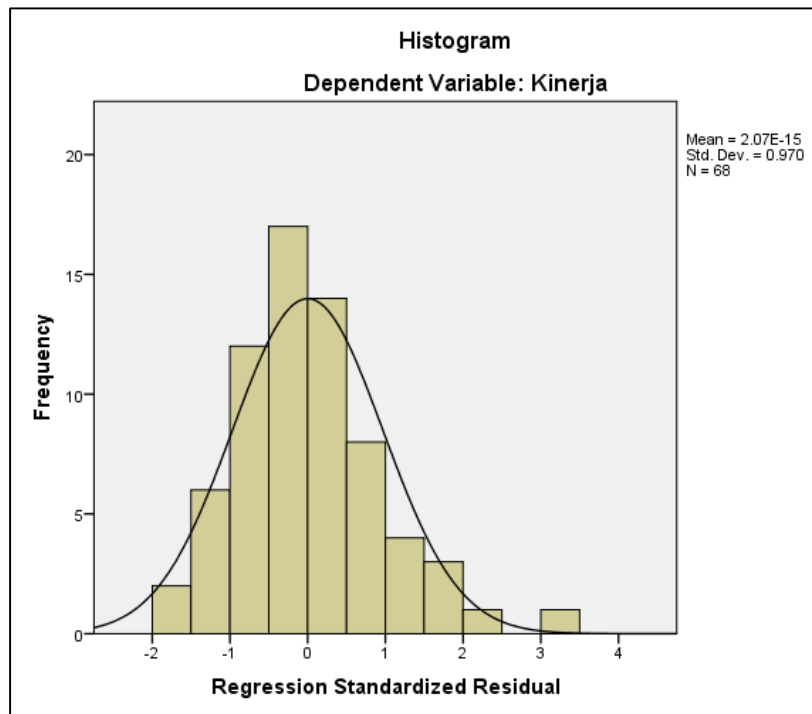
C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

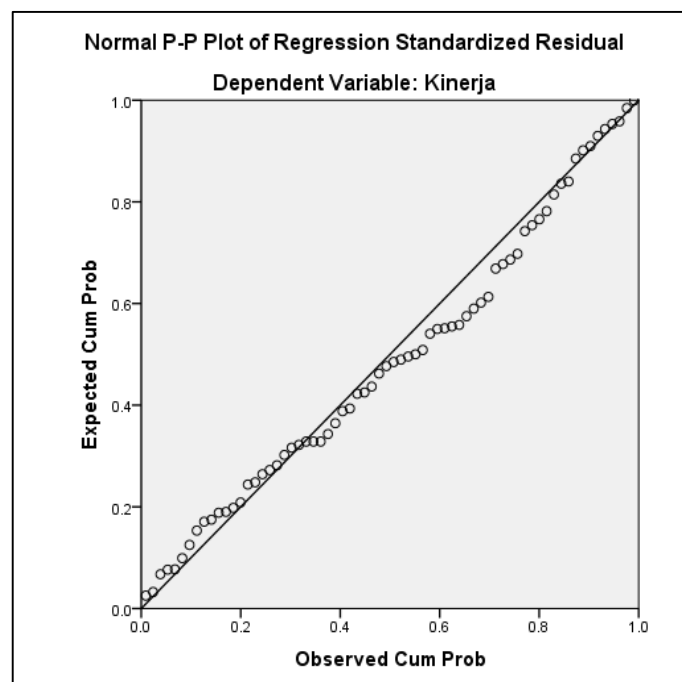
Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha (α), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021
Gambar 4.6. Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Data Primer diolah tahun 2021
Gambar 4.7. Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik diatas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogrov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88278611
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.046
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov_smirnov* Z sebesar 0,089 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2019 : 105).

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.343	3.500		.955	.343		
	KEmos	.251	.091	.236	2.750	.008	.205	4.881
	KIntel	-.057	.172	-.026	-.334	.740	.244	4.100
	KSpirt	.093	.106	.068	.873	.386	.251	3.991
	Motivs	.986	.124	.705	7.985	.000	.193	5.172

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel Kecerdasan Spiritual signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019 : 139).

Tabel 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

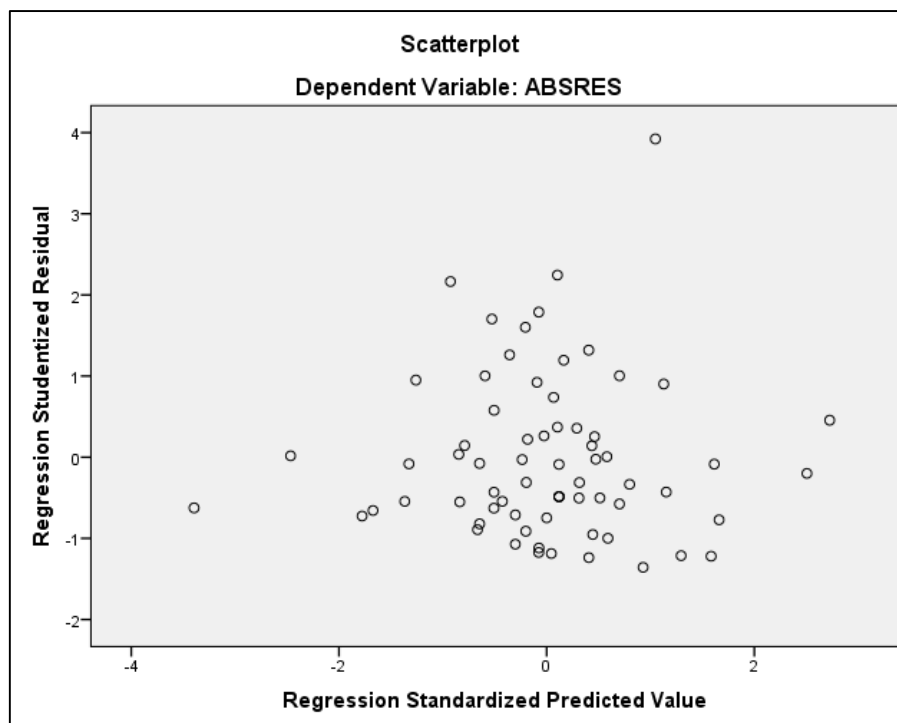
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.090	2.217		1.845	.070
KEmos	.041	.058	.192	.704	.484
KIntel	-.075	.109	-.173	-.692	.491
KSpirt	.074	.067	.271	1.100	.275
Motivs	-.103	.078	-.370	-1.318	.192

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah Kecerdasan Emosional bernilai 0,484, Kecerdasan Intelektual bernilai 0,491, Kecerdasan Spiritual bernilai 0,275 dan Motivasi bernilai 0,192 yang

ke semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heterokedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar 4.8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	3.500		.955	.343
	KEmos	.251	.091	.236	2.750	.008
	KIntel	.057	.172	.026	2.334	.074
	KSpirt	.093	.106	.068	2.873	.386
	Motivs	.986	.124	.705	7.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,343 + 0,251 X_1 + 0,057 X_2 + 0,093 X_3 + 0,986 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = 3,343, konstanta sebesar 3,343 menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) dan motivasi (X_4) dianggap konstan maka kinerja dosen sebesar 3,343.

$b_1 = 0,251$, koefisien regresi kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,251 yang berarti apabila variabel kecerdasan intelektual (X_2), kecerdasan spiritual (X_3) dan motivasi (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional mengakibatkan kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,251.

$b_2 = 0,057$, koefisien regresi kecerdasan intelektual (X_2) sebesar 0,057 yang berarti apabila kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_3) dan motivasi (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kecerdasan intelektual mengakibatkan kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,057.

$b_3 = 0,093$, koefisien regresi kecerdasan spiritual (X_3) sebesar 0,093 yang berarti apabila kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan motivasi (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kecerdasan spiritual mengakibatkan kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,093.

$b_4 = 0,986$, koefisien regresi motivasi (X_4) sebesar 0,986 yang berarti apabila kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan intelektual (X_2) dan kecerdasan spiritual (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan motivasi (X_4) mengakibatkan kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,986.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9634.891	4	2408.723	150.233	.000 ^b
	Residual	1010.094	63	16.033		
	Total	10644.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen.

2) Tingkat signifikan (α) = 0,05

$$= \alpha; (k - 1; n - k)$$

$$= 0,05; (4 - 1; 68 - 4)$$

$$= 0,05; (3; 64)$$

$$= 2,750$$

3) Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4) Perhitungan nilai F

Diketahui nilai F_{hitung} pada tabel di atas sebesar 150,233.

5) Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 21,247, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($150,233 > 2,750$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi terhadap kinerja dosen pegawai. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	3.500		.955	.343
	KEmos	.251	.091	.236	2.750	.008
	KIntel	.057	.172	.026	2.334	.074
	KSpirt	.093	.106	.068	2.873	.386
	Motivs	.986	.124	.705	7.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen, dengan

langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$\begin{aligned}
 &= (\alpha/2; n - k) \\
 &= (0,05/2; 68 - 4) \\
 &= (0,025; 64) \\
 &= 1,997
 \end{aligned}$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -1,997$ atau $t_{hitung} > 1,997$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,750.

e) Keputusan

Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,997 < 2,750$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen.

2) Uji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen, dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 68 - 4)$$

$$= (0,025; 64)$$

$$= 1,997$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -1,997$ atau $t_{hitung} > 1,997$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,334.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,334 < 1,997$) dan nilai signifikansi 0,074

$> 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja dosen.

3) Uji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 68 - 4)$$

$$= (0,025; 64)$$

$$= 1,997$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -1,997$ atau $t_{hitung} > 1,997$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,873.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 1,997$) dan nilai signifikansi 0,386

$> 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen.

4) Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

Ho : $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$\begin{aligned}
 &= (\alpha/2; n - k) \\
 &= (0,05/2; 68 - 4) \\
 &= (0,025; 64) \\
 &= 1,997
 \end{aligned}$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -1,997$ atau $t_{hitung} > 1,997$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 7,985.

e) Keputusan

Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,997 < 7,985$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja dosen.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi dalam menjelaskan kinerja dosen.

Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.899	4.004

a. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0.899. Berarti variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja dosen sebesar 89,9% sedangkan sisanya sebesar 10,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($150,233 > 2,750$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi, maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,750 > 1,997$) dan signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kecerdasan emosional maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faitullah (2014) bahwa Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (Studi Kasus Pada Universitas Binadarma Dan Universitas Tridinanti). Penelitian Muttaqiyathun, A. (2010), Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial.

3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,334 > 1,997$) dan signifikansi $0,074 > 0,05$. Artinya kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kecerdasan intelektual maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan, walau tidak secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Makkasau, S., 2019 yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Muttaqiyathun, A., 2010 juga

mendapatkan hasil bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja dosen.

4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Dosen.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 1,997$) dan signifikansi $0,386 > 0,05$. Artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kecerdasan spiritual maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan, walau tidak secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Makkasau, S., 2019 yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian Muttaqiyathun, A., 2010 tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja secara simultan maupun parsial, bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh disbanding variable lainnya.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,985 > 1,997$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni, H., (2019) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian Herawati, J. & Rinofah, R., 2019, tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja penelitian dan publikasi dosen. Hasil Penelitian Sufianti, A. & Permana, J., 2015, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian Qomariah, N., 2020 tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESEMPILAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
5. Motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.
6. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0.899 atau 89,9 %. Ini berarti variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi memberikan sumbangan terhadap kinerja dosen

sebesar 89,9% sedangkan sisanya sebesar 10,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Beberapa implikasi dapat diturunkan dari hasil penelitian ini seperti berikut ini :

1. Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Dari hasil diatas tentunya dengan terus meningkatkan Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi maka kinerja dosen akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya.
2. Kecerdasan emosional memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja dosen di Fakultas Syariah. Dengan meningkatnya kecerdasan emosional, semakin meningkat pula kinerja dosen dan akan berpengaruh pula terhadap meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan.
3. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritualnya, kinerjanya juga mengalami peningkatan walau tidak secara nyata.
4. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas seseorang dalam melakukan pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan terbaik

yang dimilikinya. Motivasi juga membuat pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diungkapkan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain :

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain seperti komitmen, kepemimpinan dan lain-lain, karena dari penelitian ini masih ada 10,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan para dosen tetap mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi yang ada. Tingginya kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi membuat kinerja dosen juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Sebaiknya dalam upaya lebih meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan motivasi para dosen, perlu *support* dari lembaga seperti tersedianya penganggaran untuk pelatihan-pelatihan atau *training*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustian. 2002. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta : Arga. hlm. 44
- Azwar, S. 2011. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta., Pustaka Pelajar
- Faitullah. 2014. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Emosional” Kecerdasan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Didalamnya Kopertis Wilayah II Palembang (Studi Kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tri Dimanti). *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 12 No. 4 Desember 2014. hal. 275 – 300.
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan), *Eco-Entrepreneurship*. Vol.. 5 No. 1 Juni 2019. hal. 17 – 32.
- Goleman, Daniel. 2002. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Penting daripada IQ*. Alih bahasa : T. Hermaya. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawati, J. & Rinofah, R. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*. Vol. 16 No. 2. hal. 292 – 297.
- John Gottman, Joan DeClaire. 2003. *Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional*. Alih bahasa : T. Hermaya. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Komarudin Hidayat. 2002. *Menyinari Relung-Relung Ruhani*. Hikmah, Bandung. hlm. 173.
- Kurniawan, P. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 3 No. 3. Mei 2020. hal. 258 – 263.

- Makkasau, S. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. *Journal of Institution And Sharia Finance*. Vol. 2 No. 1 Juni 2019. hal. 21 – 41.
- Martoyo, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. BPF. Yogyakarta.
- Mekhelluloh, Agung, S., & Rinda, T. R.. 2019. Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 1 Maret 2019. hal. 61 – 80.
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. Vol. 2 No. 1. hal. 27 – 46.
- Muttaqiyathun, A. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen. *Ekonomi Bisnis*. Vol. 2 No. 02 Bulan Juni Tahun 2010. hal. 395 – 408.
- Nggermanto, A. 2002. *Quantum Quotient – Kecerdasan Kuantum*. Nuansa, Bandung.
- Noviana, A. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo. 4 No. 2 Des 2018. hal. 108 – 119.
- Patton, Patricia, 2001. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa : Zaini Dahlan. Pustaka Delapratasa. Jakarta.
- Pratama, A. Y. & Suhaeni, T. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Roset dan Investasi*. Vol. 3 No. 2 Agustus 2017. hal. 51 – 62.
- Putri, Y. S. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 13 (2016) Juni. hal. 88 – 97.
- Qomariah, N. 2020. The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*. Vol. 7 Issue 6 June 2020. Hal. 112 – 118.

- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson International Edition.
- Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang no 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sinar Grafika. Jakarta. hlm. 2.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 36 No. 1 Juli 2016. Hal. 211 – 220.
- Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar POM di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wirasawasta*. Vol. 22 No. 03 Dec 2020. Hal. 197 – 206.
- Sufianti, A. & Permana, J. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXII No. 1 April 2015. Hal. 14 – 25.
- Ula, N. W. 2020. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 8 No. 2. Hal. 376 – 381.
- Wahyudi, E. & Nora, E. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Promotor Produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan*. 1(5). Hal. 439 – 451.
- Wahyuni, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 02. hal. 154 – 162.
- Zohar, D dan Marshall I. 2001. *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Alih bahasa Rahmani, A. Mizan, Bandung.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak Ibu Dosen Fakultas Syariah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farida Barik

NIM : 2017P20028

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Institusi : Universitas Islam Batik Surakarta

bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tesis dengan judul ***“Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta”***.

Saya menyadari bahwa waktu yang Bapak Ibu miliki sangat terbatas dan berharga. Namun saya mengharapkan bantuan Bapak Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini secara obyektif.
bit.ly/KUESIONERPENELITIAN-2021

Kesungguhan dan kejujuran Bapak Ibu sangat berarti bagi penelitian ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan digunakan sebagai penilaian kinerja Bapak Ibu.

Atas kesediaan Bapak Ibu untuk mengisi kusioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,
Farida Barik

“Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual
dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said
Surakarta”

Nama : (boleh
tidak diisi)

Jabatan : Dosen dengan tugas tambahan Dosen
Biasa

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 30 30 – 40 41 – 50 > 50

Pendidikan Terakhir : S.2 S.3

Lama Bekerja : <4tahun 4 – 10 tahun > 10
tahun

Daftar pernyataan diisi dengan memilih pada salah satu alternative jawaban.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Kecerdasan Emosional						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengetahui keadaan emosi diri saya dengan baik.					
2.	Saya mengetahui potensi yang ada pada diri saya.					
3.	Saya percaya atas kemampuan yang saya miliki.					
4.	Saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi permasalahan kerja.					

5.	Saya mampu menjaga amanat yang diberikan pimpinan.					
6.	Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam bekerja.					
7.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan dengan lingkungan tempat saya bekerja.					
8.	Saya memiliki keinginan untuk dapat berprestasi di tempat kerja.					
9.	Saya selalu berpegang teguh pada aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga.					
11.	Saya mampu mengusulkan ide-ide baru.					
11.	Saya yakin bahwa saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
12.	Saya mampu memahami situasi yang sedang dialami orang lain.					
13.	Saya berusaha membantu orang lain.					
14.	Saya memiliki jiwa toleransi dalam menghadapi perbedaan.					
15.	Saya mampu mempengaruhi orang lain.					
16.	Saya mampu berkomunikasi dengan bahasa yang mudah difahami oleh orang lain.					
17.	Saya mampu mengarahkan perselisihan kearah penyelesaian melalui jalan yang baik.					
18.	Saya mampu bekerja sama sebagai kelompok dalam sebuah tim.					
19.	Saya mampu memimpin rekan kerja dalam sebuah tim.					
20.	Saya dan tim kerja mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.					

Variabel Kecerdasan Intelektual						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu berfikir dengan cepat dalam menyelesaikan masalah.					
2.	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan tepat.					
3.	Saya mampu memahami yang saya baca.					
4.	Saya mampu memahami maksud dari lawan bicara saya.					
5.	Saya mampu menggambarkan apa yang saya lihat.					
6.	Saya mampu memahami penyebab suatu permasalahan.					
7.	Saya mampu memahami akibat yang timbul dari suatu tindakan.					
8.	Saya mampu melihat perubahan yang terjadi dari suatu tindakan.					
9.	Saya memiliki ingatan yang kuat dari apa yang sudah terjadi.					

Variabel Kecerdasan Spiritual						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menentukan prioritas pekerjaan yang lebih penting.					
2.	Saya mampu membagi waktu (manajemen waktu) dengan baik.					
3.	Saya suka berpartisipasi dalam kegiatan sosial.					
4.	Saya mampu menerapkan nilai-nilai agama yang saya anut.					
5.	Saya mampu bersikap sesuai tatakrama sesuai yang berlaku.					

6.	Saya mampu mengambil hikmah dari suatu masalah.					
7.	Saya senang menolong rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan.					
8.	Saya mengoptimalkan kinerja saya untuk memenuhi tanggung jawab saya.					
9.	Saya mampu menjadi tauladan yang baik.					
10.	Saya mampu menerima asih dan kritik dari siapapun.					
11.	Saya mampu menghormati orang lain.					
12.	Saya mampu mencari sebab akibat dari suatu permasalahan.					
13.	Saya tidak mudah percaya hal yang sumbernya hanya satu pihak saja.					
14.	Saya terbuka terhadap pendapat orang lain.					

Variabel Motivasi						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pengajaran sesuai dengan silabus.					
2.	Saya melakukan tugas untuk kepentingan lembaga.					
3.	Saya selalu melaksanakan pengajaran dengan sebaik-baiknya.					
4.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan yang saya miliki.					
5.	Saya berusaha mengatasi masalah yang timbul dengan bijaksana.					
6.	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.					

7.	Saya mengajar selalu tepat waktu.					
8.	Saya berusaha menyerahkan nilai tepat waktu.					
9.	Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan selain pengajaran.					
10.	Saya berusaha mematuhi semua peraturan yang berlaku sebaik-baiknya.					
11.	Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur yang sudah ditentukan.					
12.	Saya berusaha membangun hubungan baik sesama dosen.					
13.	Saya berusaha membantu dosen yang mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya.					
14.	Saya dapat menerima kritikan dari sesama rekan kerja.					

Variabel Kinerja Dosen						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melakukan pengajaran.					
2.	Saya selalu membuat rencana pengajaran sebelum mengajar.					
3.	Saya selalu berusaha agar mahasiswa termotivasi untuk belajar.					
4.	Saya selalu membuat kesimpulan dari setiap pengajaran yang dilakukan.					
5.	Saya selalu memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya.					
6.	Saya selalu memanfaatkan fasilitas yang ada untuk melaksanakan pengajaran.					

7.	Saya selalu memberikan ujian secara berkala.					
8.	Saya selalu melakukan penilaian dengan objektif.					
9.	Saya selalu berusaha menjelaskan pokok bahasan.					
10.	Saya selalu berusaha memberikan contoh yang relevan sesuai dengan pokok bahasan.					
11.	Saya selalu menguasai isu-isu terbaru untuk disampaikan kepada mahasiswa.					
12.	Saya melakukan penelitian tiap tahun.					
13.	Saya mempublikasikan hasil penelitian di jurnal terakreditasi.					
14.	Saya selalu aktif membimbing penelitian mahasiswa.					
15.	Saya selalu menjaga wibawa sebagai dosen di hadapan mahasiswa.					
16.	Saya selalu bersikap adil terhadap mahasiswa.					
17.	Saya selalu hadir melakukan pengajaran.					
18.	Saya senang menerima kritikan dari mahasiswa.					
19.	Saya selalu bersikap toleransi terhadap keberagaman mahasiswa.					
20.	Saya selalu melakukan pengabdian kepada masyarakat setiap tahun.					

Lampiran 2. Data Tabulasi Sample Instrumen Penelitian

NO	VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL																				TOT
	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1-11	X1-12	X1-13	X1-14	X1-15	X1-16	X1-17	X1-18	X1-19	X1-20	
1	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	91
7	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	79
8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	86
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84
10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	76
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
12	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	79
13	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	2	5	5	2	2	2	4	4	4	74
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	90
15	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	86
16	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	87
17	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	78
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3	74

NO.	VARIABEL KECERDASAN INTELEKTUAL									TOT
	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	13
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
6	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
11	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	5	2	4	2	2	4	4	31
14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
17	2	3	4	4	4	4	4	4	2	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	5	4	5	5	4	3	38

NO.	VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL														TOT
	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	X3-9	X3-10	X3-11	X3-12	X3-13	X3-14	
1	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
7	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	5	57
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	1	3	51
11	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
13	2	2	5	3	3	5	5	4	2	4	4	2	5	5	51
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54
16	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	58
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	59

NO.	VARIABEL MOTIVASI														TOT
	X4-1	X4-2	X4-3	X4-4	X4-5	X4-6	X4-7	X4-8	X4-9	X4-10	X4-11	X4-12	X4-13	X4-14	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	59
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	65
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	56
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	4	4	4	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	5	56
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	66
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	57
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	59

N O.	VARIABEL KINERJA DOSEN																			T O T	
	Y 1- 1	Y 1- 2	Y 1- 3	Y 1- 4	Y 1- 5	Y 1- 6	Y 1- 7	Y 1- 8	Y 1- 9	Y 1- 10	Y 1- 11	Y 1- 12	Y 1- 13	Y 1- 14	Y 1- 15	Y 1- 16	Y 1- 17	Y 1- 18	Y 1- 19		Y 1- 20
1	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	90
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	92
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	91
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	78
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	86
13	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	86
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	95
15	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	88
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	96
17	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	89
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	86

KE_18	Pearson Correlation	.865**	.764*	.685*	.841*	.814*	.814*	.689*	.689*	.780*	.620*	.773*	.760*	.830*	.767*	.484*	.658*	.525*	1	.558*	.865*	.886**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,03	0	0,02		0,01	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KE_19	Pearson Correlation	0,44	.594*	.682*	.485*	.632*	.565*	0,33	.592*	.459*	.707*	.614*	0,31	.553*	.451*	.816*	.570*	.499*	.558*	1	.639*	.694**
	Sig. (2-tailed)	0,05	0,01	0	0,03	0	0,01	0,15	0,01	0,04	0	0	0,19	0,01	0,05	0	0,01	0,03	0,01		0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KE_20	Pearson Correlation	.799**	.694*	.670*	.719*	.739*	.739*	.644*	.709*	.703*	.541*	.715*	.677*	.760*	.743*	.533*	.635*	.537*	.865*	.639*	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0,02	0	0,02	0	0		0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KEmos	Pearson Correlation	.879**	.774*	.870*	.886*	.906*	.906*	.788*	.884*	.847*	.752*	.894*	.805*	.898*	.823*	.680*	.818*	.785*	.886*	.694*	.844*	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KI_6	Pearson Correlation	.717**	.813**	.713**	.669**	.817**	1	.872**	.889**	.800**	.919**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KI_7	Pearson Correlation	.761**	.772**	.701**	.730**	.872**	.872**	1	.840**	.880**	.939**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KI_8	Pearson Correlation	.633**	.769**	.667**	.644**	.801**	.889**	.840**	1	.778**	.886**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KI_9	Pearson Correlation	.757**	.760**	.537*	.519*	.730**	.800**	.880**	.778**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,02	0,02	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KIntel	Pearson Correlation	.850**	.886**	.832**	.818**	.953**	.919**	.939**	.886**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KS_12	Pearson Correlation	.583 [*]	.737 [*]	.639 [*]	.801 [*]	.721 [*]	.787 [*]	.728 [*]	.728 [*]	.799 [*]	.627 [*]	.801 [*]	1	.641 [*]	.641 [*]	.875 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KS_13	Pearson Correlation	.724 [*]	.531 [*]	.460 [*]	.590 [*]	.692 [*]	.688 [*]	.606 [*]	.699 [*]	.460 [*]	.860 [*]	.795 [*]	.641 [*]	1	.795 [*]	.804 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0,02	0,04	0,01	0	0	0,01	0	0,04	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KS_14	Pearson Correlation	.631 [*]	.689 [*]	.665 [*]	.795 [*]	.795 [*]	.688 [*]	.699 [*]	.792 [*]	.460 [*]	.745 [*]	.897 [*]	.641 [*]	.795 [*]	1	.869 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0,04	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KSpirt	Pearson Correlation	.777 [*]	.843 [*]	.771 [*]	.878 [*]	.837 [*]	.852 [*]	.859 [*]	.896 [*]	.755 [*]	.810 [*]	.935 [*]	.875 [*]	.804 [*]	.869 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

M_12	Pearson Correlation	.888 [*]	.948 [*]	.831 [*]	.801 [*]	.721 [*]	.653 [*]	.703 [*]	.720 [*]	.529 [*]	.866 [*]	.890 ^{**}	1	.831 ^{**}	.850 ^{**}	.901 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0,02	0	0		0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M_13	Pearson Correlation	.869 [*]	.860 [*]	.860 [*]	.844 [*]	.776 [*]	.813 [*]	.580 [*]	.618 [*]	.645 [*]	.818 [*]	.922 ^{**}	.831 ^{**}	1	.850 ^{**}	.904 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0		0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
M_14	Pearson Correlation	.779 [*]	.827 [*]	.887 [*]	.808 [*]	.814 [*]	.729 [*]	.572 [*]	.606 [*]	.529 [*]	.849 [*]	.946 ^{**}	.850 ^{**}	.850 ^{**}	1	.885 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0,01	0,01	0,02	0	0	0	0		0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Motiv s	Pearson Correlation	.924 [*]	.939 [*]	.958 [*]	.895 [*]	.902 [*]	.870 [*]	.820 [*]	.831 [*]	.748 [*]	.934 [*]	.944 ^{**}	.901 ^{**}	.904 ^{**}	.885 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	20

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	9

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	14

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	14

Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Dosen**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	20

44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	96
45	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	83
46	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	86
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	78
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	75
50	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	82
51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	92
52	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
53	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
55	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	85
56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	92
57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
58	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
59	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	77
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	82
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
63	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
64	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	80
65	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	95
66	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	83
67	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72
68	4	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	2	61

NO.	VARIABEL KECERDASAN INTELEKTUAL									TOT
	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	13
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
6	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
11	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	5	2	4	2	2	4	4	31
14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
17	2	3	4	4	4	4	4	4	2	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	5	4	5	5	4	3	38
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26	5	4	4	4	4	3	4	4	5	37
27	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
28	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
29	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
32	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39
33	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42

39	3	3	5	5	4	3	3	3	2	31
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
41	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
44	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	3	4	5	4	4	4	4	4	3	35
51	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
59	3	4	4	4	5	4	4	4	3	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	2	4	4	4	2	4	4	3	3	30
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30
65	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42
66	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
67	3	5	4	4	4	5	5	5	3	38
68	3	4	4	4	4	4	5	5	3	36

N O.	VARIABEL KECERDASAN SPIRITUAL														TO T
	X3 -1	X3 -2	X3 -3	X3 -4	X3 -5	X3 -6	X3 -7	X3 -8	X3 -9	X3 -10	X3 -11	X3 -12	X3 -13	X3 -14	
1	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	61
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
7	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	5	57
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	1	3	51
11	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
13	2	2	5	3	3	5	5	4	2	4	4	2	5	5	51
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54
16	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	58
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	59
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	65
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
24	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	55
27	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	50
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	26
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
30	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	63
31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	67
33	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	57
34	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	65
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	65

39	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	5	5	55
40	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	65
42	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	39
43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
45	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	63
46	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	63
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
49	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	50
50	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	62
51	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	64
52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	63
56	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
58	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3	3	51
59	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	59
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	57
62	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	64
63	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
65	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
66	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	61
67	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	61
68	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	62

N O.	VARIABEL MOTIVASI														TO T
	X4 -1	X4 -2	X4 -3	X4 -4	X4 -5	X4 -6	X4 -7	X4 -8	X4 -9	X4 -10	X4 -11	X4 -12	X4 -13	X4 -14	
1	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	59
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	65
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	56
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	4	4	4	5	4	4	2	2	3	4	5	5	5	5	56
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	66
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	57
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	66
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
24	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	62
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
26	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	58
27	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	67
33	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	61
34	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	61
35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
37	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	55
38	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	67

39	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	58
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	66
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	40
43	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	64
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
45	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	62
46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	61
47	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47
48	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
49	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
50	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	59
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	67
52	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	60
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
58	3	3	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	46
59	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	52
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	4	2	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	57
62	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	64
63	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
64	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
65	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	66
66	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	55
67	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	58
68	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	62

N O.	VARIABEL KINERJA DOSEN																				TO T
	Y 1- 1	Y 1- 2	Y 1- 3	Y 1- 4	Y 1- 5	Y 1- 6	Y 1- 7	Y 1- 8	Y 1- 9	Y 1- 10	Y 1- 11	Y 1- 12	Y 1- 13	Y 1- 14	Y 1- 15	Y 1- 16	Y 1- 17	Y 1- 18	Y 1- 19	Y 1- 20	
1	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	90
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	92
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	91
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	78
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	86
13	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	86
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	95
15	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	88
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	96
17	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	89
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	86
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
22	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	92
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	95

25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	85	
26	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	84
27	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	73
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	98
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	91
33	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	92
34	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
35	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	83
36	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
37	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	81
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	96
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	88
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	97
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	91
42	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54
43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	93
44	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	95
45	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	91
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	85
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
48	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	75
49	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
50	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	84
51	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	91

52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
53	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	90
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
55	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	84
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
58	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	66
59	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	78
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	78
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	95
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	91
64	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	81
65	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
66	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	88
67	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	78
68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	5	5	3	84

Lampiran 14. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88278611
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.046
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.899	4.004

- a. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9634.891	4	2408.723	150.233	.000 ^b
	Residual	1010.094	63	16.033		
	Total	10644.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.343	3.500		.955	.343		
	KEmos	.251	.091	.236	2.750	.008	.205	4.881
	KIntel	-.057	.172	-.026	-.334	.740	.244	4.100
	KSpirt	.093	.106	.068	.873	.386	.251	3.991
	Motivs	.986	.124	.705	7.985	.000	.193	5.172

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABSRES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

R Square
.040

a. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

b. Dependent Variable: ABSRES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.739	4	4.185	.650	.629 ^b
	Residual	405.344	63	6.434		
	Total	422.083	67			

a. Dependent Variable: ABSRES

b. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.090	2.217		1.845	.070
	KEmos	.041	.058	.192	.704	.484
	KIntel	-.075	.109	-.173	-.692	.491
	KSpirt	.074	.067	.271	1.100	.275
	Motivs	-.103	.078	-.370	-1.318	.192

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Variables Entered
Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos ^b

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

R Square
.905

- a. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9634.891	4	2408.723	150.233	.000 ^b
	Residual	1010.094	63	16.033		
	Total	10644.985	67			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivs, KIntel, KSpirt, KEmos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.343	3.500		.955	.343
	KEmos	.251	.091	.236	2.750	.008
	KIntel	.057	.172	.026	2.334	.074
	KSpirt	.093	.106	.068	2.873	.386
	Motivs	.986	.124	.705	7.985	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

KD_18	Pearson Correlation	.808**	.763*	.781*	.634*	.838*	.820*	.694*	.792*	.738*	.704*	.710*	.577*	.574*	.509*	.736*	.864*	.762*	1	.899*	.813*	.853**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0,01	0,02	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KD_19	Pearson Correlation	.870**	.822*	.836*	.615*	.914*	.894*	.793*	.945*	.890*	.862*	.822*	.732*	.734*	.587*	.856*	.928*	.795*	.899*	1	.918*	.948**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
KD_20	Pearson Correlation	.773**	.730*	.801*	.615*	.898*	.793*	.731*	.862*	.862*	.831*	.730*	.799*	.731*	.587*	.759*	.890*	.799*	.813*	.918*	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kine rja	Pearson Correlation	.926**	.865*	.941*	.733*	.944*	.920*	.853*	.954*	.929*	.938*	.868*	.857*	.828*	.674*	.926*	.906*	.872*	.853*	.948*	.903*	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).