

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran.

Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi. Masukan komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel *spiritual quotient*, *self leadership*, *intellectual quotient*, dan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa *spiritual quotient*, *self leadership*, *intellectual quotient*, dan komitmen organisasional seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi.

Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Dalam komponen proses pada tingkat individu, motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu akan memengaruhi berbagai komponen keluaran yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Dalam komponen keluaran (*output*) pada tingkat individu adalah kinerja.

Menurut Wibowo (2014: 2) perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Perilaku (*Behaviour*) merupakan sebuah fungsi dari variabel – variabel individu (*Individual*), variabel – variabel keorganisasian (*Organizational*) dan variabel – variabel psikologi (*Psikological*) (Winardi, 2014: 199).

### 2.1.2 Spiritual Quotient

Secara konseptual kecerdasan spiritual terdiri dari gabungan kata kecerdasan dan spiritual. Kecerdasan berasal dari kata cerdas yaitu sempurna perkembangan akal budi untuk berpikir dan mengerti (Ary Ginanjar Agustian, 2010:36). Sedangkan spiritual berasal dari kata spirit yang berasal dari bahasa latin yaitu spritus yang berarti nafas. Dalam istilah modern mengacu pada energi batin yang non jasmani meliputi emosi dan karakter (Abd. Wahab Dan Umiarso, 2011:47). Istilah *Spiritual Quotient* (SQ) yang dimaksudkan oleh (Marshall, 2002: 4) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan, *spiritual quotient* merupakan kecerdasan tertinggi.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan dalam menggunakan dan mengartikan makna, nilai, tujuan, dan motivasi tertinggi seseorang dalam proses berpikir untuk pengambilan keputusan (Bambang Q-Anees Dan Adang Hambali, 2009:16). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang membangun dirinya secara utuh (Dwi Sunar, 2010:249). Nggermato (2002:123) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *spiritual quotient* tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan hal – hal yang transenden, hal yang mengatasi waktu dan melampaui kekinian dan pengalaman manusia. Kecerdasan spiritual adalah bagian terpenting dan terdalam dari diri manusia (Taufik Pasiak, 2005:137). Menurut Ary Ginanjar Agustian (2001:47) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah – langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Allah”. *Spiritual quotient* adalah kecerdasan yang berada di bagian diri yang dalam, berhubungan dengan kearifan di luar ego atau pikiran sadar (Marshall, 2002: 8).

*Spiritual quotient* memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi, memberi kita kemampuan membedakan, memberi kita rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan

pemahaman sampai pada batasannya. Kita menggunakan *spiritual quotient* untuk bergulat dengan ihwal baik dan jahat, serta untuk membayangkan kemungkinan yang belum terwujud, untuk bermimpi, bercita – cita, dan mengangkat diri kita dari kerendahan.

*Spiritual quotient* tidak selalu berhubungan dengan agama. Bagi sebagian orang *spiritual quotient* mungkin menemukan cara pengungkapan melalui agama formal, tetapi beragama tidak menjamin *spiritual quotient* tinggi. Banyak orang humanis dan ateis memiliki *spiritual quotient* tinggi, sebaliknya banyak orang yang aktif beragama memiliki *spiritual quotient* sangat rendah. *Spiritual quotient* adalah fasilitas yang berkembang selama jutaan tahun, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh.

*Spiritual quotient* adalah kesadaran yang dengannya kita tidak hanya mengakui nilai – nilai yang ada, tetapi kita juga secara kreatif menemukan nilai – nilai baru. *Spiritual quotient* mengakui nilai – nilai yang ada, tetapi kita juga secara kreatif menemukan nilai – nilai baru. *Spiritual quotient* tidak bergantung pada budaya maupun nilai. Ia tidak mengikuti nilai – nilai yang ada, tetapi menciptakan kemungkinan untuk memiliki nilai – nilai itu sendiri. Sepanjang sejarah manusia, setiap budaya yang dikenal memiliki seperangkat nilai meskipun nilai – nilai yang spesifik berbeda dari satu budaya dengan budaya lain. SQ mendahului seluruh nilai – nilai spesifik dan budaya mana pun, oleh karena itu ia pun mendahului bentuk ekspresi agama mana pun yang pernah ada. SQ membuat agama menjadi mungkin (bahkan mungkin perlu), tetapi SQ tidak bergantung pada agama (Marshall, 2002: 9).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk mendengarkan hati nuraninya atau bisikan kebenaran yang mengilahi (merujuk pada wahyu Allah) dalam cara dirinya mengambil keputusan atau melakukan pilihan – pilihan berempati dan beradaptasi. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang paling sejati tentang kearifan dan kebenaran Allah (Pencipta Alam Semesta), kecerdasan yang membuahkan rasa cinta yang mendalam terhadap kebenaran sehingga seluruh tindakannya akan dibimbing untuk mengantarkannya kepada ma' rifatullah (Tasmara, 2001:49).

Khavari (2006:28) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual memberikan kemampuan untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang.

Dari berbagai teori atau pendapat tentang *spiritual quotient* tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berasal dari dalam hati untuk mendengarkan hati nuraninya, baik dan buruk serta memiliki prinsip, visi dalam mengatur diri dan bertahan dalam kesusahan, memecahkan dan menghadapi masalah serta melihat makna dan nilai yang lebih luas yang terkandung didalamnya sebagai proses motivasi dalam pengambilan keputusan. Teori ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Marshall, 2002: 4).

### **2.1.2.1 Indikator Spiritual Quotient**

Tanda – tanda dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik antara lain mencakup fleksibilitas, tingkat kesadaran diri yang tinggi, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan dan rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai – nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian, melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik), dan kecenderungan mencari jawaban – jawaban mendasar (Zohar dan Marshall, 2005).

Dari uraian – uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual adalah:

- a. Kejujuran.  
Kata kunci pertama untuk sukses adalah kejujuran, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran seperti keyakinan untuk jujur, enggan melakukan kecurangan, dan bekerja dengan benar.
- b. Keterbukaan  
Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik. Wujud keterbukaan seperti keterbukaan dalam bekerja, dapat menerima kritikan, dan mampu memberi saran atau masukan.
- c. Pengetahuan Diri  
Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik. Pengetahuan diri dapat berupa paham akan tugas diri serta kemampuan berinovasi dan mengembangkan diri sendiri.
- d. Fokus pada kontribusi  
Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima, hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus

pada kontribusi, seperti bersungguh – sungguh dalam bekerja dan fokus dalam menangani tugas.

e. Spiritual Non Dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan serta memiliki kualitas hidup yang didasari oleh visi dan nilai – nilai.

f. Memiliki rasa tanggung jawab

Orang yang memiliki kecerdasana spiritual akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap sesuatu yang sudah menjadi kewajibannya dan keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

g. Memiliki kesabaran

Sabar berarti memiliki ketabahan dan daya sangat kuat untuk menerima beban, ujian – ujian dan tantangan tanpa sedikit pun mengubah harapan untuk mnuai hasil yang ditanamnya, sehingga orang yang bertaqwa tidak mengenal atau memiliki kosa kata “cengeng” karena makna dari kata sabar itu sendiri bermuatan kekuatan bukan kelemahan.

h. Memiliki makna dan nilai hidup

Makna adalah penentu identitas sesuatu yang paling signifikan. Seseorang yang memiliki *spiritual quotient* tinggi maka ia akan mampu memaknai setiap sisi kehidupan. Karunia Tuhan berupa kenikmatan atau ujian dari-Nya sama-sama memiliki makna spiritual yang tinggi karunia Tuhan adalah manifestasi kasih sayang-Nya sedangkan ujian-Nya adalah wahana pendewasaan spiritual manusia.

### 2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Spiritual Quotient

Zohar dan marshall (2007:35) mengungkapkan ada dua faktor yang memengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

1. Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriyah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif, dan mampu mengorganisasikan diri. Menurut penelitian yang dilakukan pada era 1990 – an dengan menggunakan WEG (Magneto – Encephalo – Graphy) membuktikan bahwa osilasi (gelombang) sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan basis bagi kecerdasan spiritual.

2. Titik Tuhan

Ada bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman spiritual berlangsung dan disebut sebagai titik Tuhan (*God Spot*).

Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun demikian titik Tuhan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual. Perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari seluruh segi kehidupan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi kecerdasan adalah nilai – nilai yang muncul dari dalam diri sendiri dengan dorongan usaha dan kebenaran juga faktor – faktor yang memengaruhi sel saraf otak dan titik Tuhan.

### **2.1.2.3 Prinsip Spiritual Quotient**

Prinsip adalah pedoman berperilaku yang terbukti mempunyai nilai yang langgeng dan permanen. Prinsip *spiritual quotient* menurut Agus Ngermanto terbagi menjadi 3 (tiga) bagian:

1. Prinsip kebenaran, yaitu hidup dengan cara hanif yakni cinta dan cenderung memilih kebenaran sehingga menuntun kita ke arah kesempurnaan hidup.
2. Prinsip keadilan, yaitu konsisten melangkah di jalan kebenaran atau dengan memberikan sesuai dengan haknya sebagai prinsip yang sangat mendasar dalam sistem kehidupannya.
3. Prinsip kebaikan, yaitu memberikan lebih dari haknya yang artinya hidup dengan mental berlimpahan atau dengan keyakinan bahwa karunia yang diberikan Tuhan kepada kita merupakan karunia yang melimpah dengan kenikmatan diman – mana sehingga kita dapat saling membantu dan memberi kebaikan.

Ketiga prinsip tersebut selaras atau secara sinergis menjadi prinsip dasar kecerdasan spiritual. Prinsip kebenaran sebagai sesuatu yang paling nyata dan selalu kita hadapi setiap hari, sehingga begitu dekatnya kita tidak dapat merasakannya. Begitu juga dengan prinsip keadilan yang selalu konsisten melangkah menuju kebenaran, sehingga melakukan kebenaran itu pasti adil untuk mendapatkan hasilnya, dan prinsip kebaikan itu selaras dengan prinsip kebenaran dan keadilan yaitu hidup dengan mental berkelimpahan (mempunyai keyakinan bahwa masih melimpah ruah karunia kenikmatan dimana – mana).

### **2.1.3 Self Leadership**

*Self leadership* (kepemimpinan diri) adalah perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk memengaruhi atas diri sendiri. *Self leadership* adalah apa yang orang lakukan untuk memimpin mereka sendiri. Dalam beberapa hal *self leadership* juga dapat dianggap sebagai bentuk dari pengikutin *leadership* fokus pada diri sendiri yang mampu membatasi kembali kepengikutan tradisional (Rivai Veithzal, 2004:37).

*Self-leadership* adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan *self-influence*. *Self-leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Di beberapa cara, *self-leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggungjawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggungjawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self-leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggungjawab (Manz dan Sims, 2012:142).

*Self-leadership* memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan organisasi menjelaskan bahwa sangat penting mengembangkan *self-leadership* bagi karyawan dalam organisasi untuk membangun tumbuhnya motivasi dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Ozturk, 2014:294). *Self-leadership* juga didefinisikan sebagai proses yang terdapat dalam diri seseorang yang diarahkan untuk meningkatkan motivasi dan perilaku, dengan cara-cara yang sesuai harapan orang lain (Konradt, 2009:322).

Ho & Nesbit (2009:451), mengemukakan bahwa *self-leadership* merupakan proses memengaruhi diri sendiri untuk mengarahkan kognisi (perasaan) dan tindakan (perilaku) guna mencapai tujuan yang diinginkan. Individu dapat melepaskan kebutuhannya akan pengawasan pimpinannya melalui *self-planning*, *self-direction*, *self-monitoring* dan *self-control* yang akan meningkatkan efektivitas organisasi dan kemampuan anggota organisasi untuk belajar (Jackson, 2004 : 37). Dengan demikian *self-leadership* ini dianggap banyak pakar merupakan konsep yang lebih luas dari *self-influence* yang menspesifikasikan sekumpulan strategi yang berorientasikan kepada kognisi yang berasal dari teori-teori motivasi intrinsik (Houghton & Neck, 2002 : 672).

Definisi *self-leadership* di atas memperlihatkan pentingnya kontrol seseorang atas motivasi, kognisi maupun tindakannya agar mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Ketika kontrol seseorang atas dirinya mampu menghasilkan tindakan yang diharapkan, baik oleh dirinya maupun organisasinya, maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki derajat *self-leadership* yang tinggi. Teori ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ho & Nesbit (2009:451).

### **2.1.3.1 Faktor – faktor Pendukung Penerapan Self Leadership**

Menurut (Pearce&Manz, 2005: 135) ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self leadership*, yaitu :

#### 1. *Urgency*

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk

kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi dimana sangat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *self leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan *self leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2. *Employee Commitment*

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan *self leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

3. *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

Kreativitas dan *self leadership* menurut beberapa ahli merupakan antededen yang penting bagi inovasi individual (Kalyar, 2011 : 21) : semakin tinggi kemampuan individu guna menumbuhkan kembangkan ide - ide baru, semakin mungkin ia mengembangkan inovasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi inovasi organisasi. Kreativitas saja kurang memadai menumbuhkembangkan sebuah inovasi. Ia perlu dibarengi kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang memampukannya menghadapi tantangan apapun dalam kreativitas. Kekuatan dalam diri ini berasal dari *self leadership*.

4. *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self leadership* yang diperlukan. *Self leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self leadership* kurang memadai dilakukan dalam

cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

#### 5. *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu - individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

#### **2.1.3.2 Pentingnya Self Leadership**

Pentingnya pengembangan kemampuan *self leadership* dalam organisasi dikemukakan oleh Lovelace et al. (2007 : 380), Jackson (2004 : 2; 8) dan Pearce & Manz, (2005 : 133), yaitu :

1. Kemampuan *self leadership* yang dikembangkan dalam organisasi akan berguna bagi penyebaran *shared leadership* dalam organisasi yang dapat mengarah kepada pengurangan beban kerja pemimpin formal yang memungkinkan peningkatan kontrol yang lebih efektif. Artinya dengan berkembangnya kemampuan *self leadership*, maka rentang kendali (*span of control*) seorang pemimpin akan semakin berkurang dan pengontrolannya tidak perlu seketat mengawasi bawahan yang tidak mandiri.
2. Kemampuan *self leadership* dapat menurunkan derajat ketergantungan kepada otoritas pemimpin tradisional berkat adanya pemberdayaan bawahan akan tanggung jawab yang diperlukannya dalam menjalankan tugasnya.
3. *Self leadership* dapat dianggap sebagai pengganti kepemimpinan yang merupakan alternatif bagi pendekatan *top-down leadership* dengan otoritas hirarkis formalnya, karena dengan adanya *self leadership*, maka pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar yang pada akhirnya akan memungkinkan kinerja organisasi menjadi lebih baik.
4. *Self leadership* dianggap merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Alves et.al, 2006 : 342) hal ini dimungkinkan berkat adanya melalui pola pikir dan tindakan individu - individu dalam organisasi yang kemudian dapat dijadikan alat untuk menganalisis kinerja organisasi tersebut, baik secara parsial maupun keseluruhan.

5. kemampuan *self leadership* akan memampukan karyawan menanggulangi berbagai tantangan yang dikarenakan oleh sistem organisasi saat ini yang lebih kompleks dan dinamis dikarenakan kemampuannya mengambil keputusan dengan lebih cepat berkat adanya pendelegasian wewenang yang lebih jelas.
6. *Self leadership* diperlukan untuk mendorong perilaku yang positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang akan menghasilkan *outcome* yang baik karena diharapkan mampu menekan perilaku negatif yang mampu mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu. Secara umum dapat diasumsikan bahwa ketika kehidupan pekerjaan seseorang baik, maka hal tersebut akan memiliki pengaruh yang baik kepada kehidupan keluarganya.

### 2.1.3.3 Strategi Self Leadership

*Self leadership* akan memungkinkan terjadinya peningkatan efektivitas individu ketika dilakukan dalam strategi - strategi yang tepat. Artinya, walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai *self leadership* yang tepat. Agar *self leadership* dapat dicapai dengan tepat individu perlu menggunakan tiga strategi yang dilakukan pada level individu (Alves et.al., 2006 : 341) yaitu :

1. *Behavior-focused strategy*

*Behavior-focused strategy* adalah strategi yang ditujukan untuk mengelola diri sendiri dengan tujuan meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) dan disiplin diri (*self-discipline*) guna mengarahkan perilaku pelaksanaan tugas-tugas yang perlu (wajib) dilakukan, meskipun mungkin bukan tugas yang menyenangkan atau mudah.

Menurut (Houghton & Neck, 2002: 673) ada beberapa metoda yang dicakup strategi ini yaitu :

- a) *Self Observation*

Metoda ini menggambarkan kemampuan individu untuk meningkatkan kesadaran tentang siapa dirinya (*self awareness*) dan menentukan kapan, bagaimana dan mengapa ia berperilaku tertentu. Kesadaran diri yang ada menurut beberapa ahli akan mengarah kepada pengidentifikasian perilaku mana yang positif atau negatif, diperlukan atau tidak bagi dirinya atau pihak lainnya yang akhirnya dapat mengarahkan individu untuk menentukan perilaku mana yang harus diubah, ditingkatkan atau dibuang. Hal

ini dikenal dengan *self evaluation* menurut Boss & Sims Jr. (2008 : 143).

*Self-observation* (observasi diri), menggambarkan kemampuan diri untuk meningkatkan kesadaran tentang diri mengenai kapan, bagaimana dan mengapa perlu berperilaku tertentu. Hal ini penting untuk menghilangkan perilaku yang tidak efektif dan tidak produktif.

b) *Self goal setting*

Metoda ini merupakan upaya individu untuk menetapkan sebuah *deadline* bagi dirinya pribadi dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Penetapan tenggat waktu yang lebih cepat ini dapat menjadi pendorong individu terhadap beberapa tujuan atau sasaran lainnya, apakah yang terkait dengan pekerjaan atau bukan. Dengan kata lain, metoda ini merupakan upaya individu untuk melakukan *self direction* dalam pekerjaannya dengan melibatkan tujuan-tujuan (pribadinya) yang sejalan dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi, seperti keinginan untuk berprestasi tinggi.

*Self-goal setting* (penentuan tujuan sendiri), merupakan strategi dimana individu menentukan sendiri apa (*what*), kapan (*when*) dilaksanakan, mengapa itu dilaksanakan (*How*), dan bagaimana (*Why*) hal itu dapat dicapai.

c) *Self reward*

Metoda ini menggambarkan upaya individu mempengaruhi dirinya sendiri dengan menggunakan *reward*, baik pada tingkat fisik maupun mental ketika ia berhasil mengerjakan aktivitas (termasuk yang kecil sekalipun). Misal ketika individu mampu menyelesaikan tugas yang dianggapnya berat sesuai jadwal, ia dapat memberikan *reward* pada dirinya sendiri berupa waktu senggang selama beberapa jam untuk membaca buku favorit atau menonton film yang disukainya.

d) *Self Punishment*

Metoda yang memperlihatkan upaya individu dalam memperbaiki perilakunya yang tidak diharapkan rekan kerjanya atau pimpinannya melalui rasa bersalah ketika ia gagal mengerjakan tugasnya atau kritik terhadap diri.

*Self-reward* (imbalan sendiri) adalah upaya memberikan energi sendiri agar termotivasi mengerjakan sesuatu pekerjaan yang

menjadi kewajiban. *Self-punishment* (menghukum diri sendiri) adalah memberikan hukuman kepada diri sendiri bilamana sesuatu yang direncanakan (pekerjaan) tidak tercapai sebagaimana mestinya.

e) *Self cueing strategy*

Strategi ini meliputi upaya memanipulasi lingkungan eksternal guna mendukung perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak diharapkan, seperti dengan mengubah tatanan ruangan atau membuat catatan untuk mengingatkan adanya sebuah tujuan yang harus dicapai.

*Self-cueing* adalah strategi yang meliputi upaya memanipulasi/menciptakan hal-hal yang mampu mengingatkan tujuan yang harus dicapai.

2. *Natural reward strategy*

Karyawan harus melihat pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, menguntungkan dan membuatnya termotivasi, karena pendekatan seperti ini dapat meningkatkan rasa akan kapabilitasnya, kompetensinya dan kontrol diri yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya (Carmeli et.al., 2006: 77).

3. *Constructive thought strategy*

Manajemen pemikiran konstruktif menurut beberapa hasil penelitian dapat meningkatkan proses kognitif, perilaku dan keadaan afeksi individual (Neck et.al., 2003 : 696). Strategi ini digunakan individu untuk mempengaruhi atau mengarahkan dirinya dengan menggunakan strategi kognitif.

#### 2.1.3.4 Indikator Self Leadership

Penelitian ini mengadopsi indikator *self-leadership* sebagaimana dipergunakan dalam penelitian Houghton *et al.* (2012) yaitu:

1. *Self-goal setting* (penentuan tujuan sendiri), merupakan strategi dimana individu menentukan sendiri apa (*what*), kapan (*when*) dilaksanakan, mengapa itu dilaksanakan (*How*), dan bagaimana (*Why*) hal itu dapat dicapai.
2. *Self-reward* (imbalan sendiri) adalah upaya memberikan energi sendiri agar termotivasi mengerjakan sesuatu pekerjaan yang menjadi kewajiban.
3. *Self-punishment* (menghukum diri sendiri) adalah memberikan hukuman kepada diri sendiri bilamana sesuatu yang direncanakan (pekerjaan) tidak tercapai sebagaimana mestinya.

4. *Self-observation* (observasi diri), menggambarkan kemampuan diri untuk meningkatkan kesadaran tentang diri mengenai kapan, bagaimana dan mengapa perlu berperilaku tertentu. Hal ini penting untuk menghilangkan perilaku yang tidak efektif dan tidak produktif.

#### 2.1.4 Intellectual Quotient

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Intelektual adalah lebih difokuskan kepada kemampuan seseorang dalam berpikir. Lynn dan Vanhanen (2002:21) menegaskan bahwa pengujian dan pengukuran kecerdasan intelektual meliputi *test verbal reasoning*, *non reasoning verbal*, aritmatika mental, pemahaman verbal, kosa kata, spasial dan kemampuan mengingat. Rivai (2005:227) membutiri dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik.

Menurut Anwar (2004:5) Intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga komponen, yaitu: kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan, dan kemampuan untuk mengkritik diri sendiri. Menurut (Robbins&Judge, 2008: 57) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Intelektual lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berfikir.

Menurut (Armansyah, 2002: 17) kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Oleh karena itu, intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari tindakan nyata, yang merupakan manifestasi dari berfikir rasional itu.

Menurut (Winarno, 2001: 4) intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dalam menghadapi lingkungannya. Secara efektif dapat disimpulkan bahwa intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dalih, mengolah informasi menjadi nyata.

Dengan memiliki kecerdasan intelektual yang baik dan terstandar maka masing-masing individu memiliki kemantapan pemahaman tentang potensi diri dan pengembangannya untuk kegiatan-kegiatan yang kreatif dan produktif dalam

kehidupan sehari-hari maupun untuk peranannya sebagai pelaksana atau pelaku profesi karena (rasionalitas) dibutuhkan untuk dapat memahami dan mempertimbangkan hal - hal yang bersifat etis dan tidak etis (Mahmudi, 2001:72).

*Intellectual quotient* adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, namun *intellectual quotient* bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. *Intellectual quotient* hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Seseorang yang ber- IQ tinggi, belum tentu mutlak berhasil memecahkan permasalahan - permasalahan didalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari karyawan tersebut (Armansyah, 2002:45).

Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Dia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Dia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah: (a) Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk; (b) Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa; (c) Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5). Kecerdasan intelektual adalah “kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio.

Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta” (Widodo, 2012, p. 77). Kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, dan intelegensi praktis digunakan untuk mengukur kecerdasan intelektual dalam penelitian ini (Stenberg, 2009).

Dari berbagai teori atau pendapat tentang *intellectual quotient* tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir secara rasional, kemampuan verbal, kemampuan praktis, kemampuan memahami dan mengolah data serta informasi. Teori ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Widodo, 2012, p. 77).

#### **2.1.4.1 Dimensi Intellectual Quotient**

Kemampuan intelektual (Robbins, 2001:57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi menurut (Robbins, 2001:58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

- 1) Kecerdasan angka  
Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Pemahaman verbal  
Merupakan kemampuan memahami yang dibaca dan didengar.
- 3) Kecepatan persepsi  
Merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif  
Merupakan kemampuan mengenali sesuatu urutan logis dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif  
Merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi spasial  
Merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek tampak seandainya posisinya dalam ruangan dirubah.
- 7) Daya ingat  
Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Kecerdasan manusia bukan merupakan sebuah konsep tunggal atau bersifat umum, namun merupakan kemampuan yang spesifik dan berjumlah lebih dari satu dan merupakan fungsi dari bagian otak yang terpisah dan merupakan hasil dari evolusi manusia. Dengan daya pikirannya manusia berusaha mensejahterakan diri dan kualitas kehidupannya dengan mempergunakan akal. Kecerdasan Intelektual diyakini menjadi sebuah ukuran standar kecerdasan.

### 2.1.4.2 Faktor – faktor yang Memengaruhi Intellectual Quotient

Menurut Purwanto (2007: 55-56), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat - sifat dan ciri - ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima pelatihan yang sama, namun perbedaan itu masih tetap ada.

2. Kematangan

Tiap orang dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampaui sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang disengaja seperti yang dilakukan di sekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif-motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motives*).

5. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan metode berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekangan mempengaruhi intelektual seseorang.

### 2.1.4.3 Indikator Intellectual Quotient

Berdasarkan definisi – definisi dari *intellectual quotient* maka indikator dibagi menjadi 6 (enam) yaitu:

- 1) Kemampuan berpikir secara rasional yaitu, mampu memecahkan masalah, menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
- 2) Kemampuan verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- 3) Kemampuan praktis, yaitu kemampuan mencapai tujuan, sadar dan minat terhadap lingkungan sekeliling.
- 4) Kemampuan untuk menerima, menyimpan, mengolah informasi menjadi fakta.
- 5) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.
- 6) Kemampuan numerik yaitu mampu memahami dan mengolah angka – angka.

### 2.1.5 Komitmen Organisasional

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.” Dinyatakan bahwa gambaran yang lebih jelas mengenai definisi komitmen organisasional adalah yang dikemukakan oleh Allen and Meyer (1993), yang mengemukakan: "*commitment organizational is identified three types of commitment; affective commitment, continuance commitment, and normative commitment as a psychological state "that either characterizes the employee's relationship with the organization or has the implications to affect whether the employee will continue with the organization"*.

Steers (2002) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Meyer dan Allen (2007), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan

individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Institusi terdiri dari dosen-dosen yang terorganisir dalam kelompok-kelompok fungsional untuk mencapai suatu tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama itu, komitmen dari para anggota organisasi terhadap nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan institusi.

Banyak hasil riset menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat mendorong dosen untuk bekerja lebih baik. Pemilihan komitmen organisasi sebagai variabel yang memengaruhi kinerja dosen itu penting. Penelitian ini penting sebagai upaya untuk mengeksplorasi faktor – faktor yang mendorong kinerja dosen, khususnya dosen di perguruan tinggi yang berbasis keislaman di Banjarmasin. Hal ini sebagai upaya menjaga kualitas kinerja dosen yang merupakan akumulatif dari kinerja dosen.

Menurut (Greenberg&Baron, 2003: 160) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir (McShane & Von Glinow, 2008:119).

Komitmen organisasi menurut (Ivancevich, 2007:234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut (Ivancevich, 2007:239) menyatakan Komitmen Organisasi adalah melibatkan tiga sikap :

- 1) Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi,
- 2) Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan
- 3) Perasaan setia terhadap organisasi. Untuk itu dengan adanya komitmen di dalam diri karyawan atau anggota organisasi bermanfaat untuk kepentingan organisasi tempat individu bekerja dan bagi diri individu itu sendiri.

Alwi (2001:49) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam

upaya –upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan”. Bila organisasi memperhatikan kepentingan karyawan seperti upah, gaji, perlindungan dan kesejahteraan, maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan tumbuh kuat. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan memberikan pelayanan apa kepada karyawan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari perusahaan.

Menurut (Alwi, 2001: 52) ada empat cara untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen, yaitu :

- 1) Menciptakan tujuan yang jelas dan komitmen untuk menjalankannya,
- 2) Komunikasi yang jelas, visioner dan konstan,
- 3) Memberikan kepercayaan kepada karyawan,
- 4) Berbagi keuntungan.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Teori ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (2007).

#### **2.1.5.1 Indikator Komitmen Organisasional**

Secara operasional indikator variabel komitmen organisasional adalah:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)  
Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen efektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, yang tercermin secara langsung. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)  
Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

**2.1.5.2 Faktor – faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional**

Menurut (Sopiah, 2008:163) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut (Sopiah, 2008: 179) komitmen pekerja, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada:

1. Pekerja itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pekerja itu diorganisasi.
2. Organisasi, pekerja yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, dan loyalitas pekerja bertambah.

**2.1.5.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional**

Sopiah (2008: 161) menjelaskan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu:

1. Fase awal (*initial commitment*)  
Faktor yang berpengaruh terhadap karyawan meliputi: (1) Karakteristik individu (2) Harapan – harapan karyawan pada organisasi (3) Karakteristik pekerjaan.

2. Fase kedua (*commitment during early employment*)

Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi adalah: pengalaman kerja yang dia rasakan pada tahap awal dia bekerja, bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga (*commitment during later career*)

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman – pengalaman selama dia bekerja.

### 2.1.6 Motivasi Berprestasi

Seseorang dalam melakukan suatu tindakan biasanya mempunyai suatu motif. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin; 2006 : 281). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins; 2003 : 208)

Dalam beberapa teori motivasi, ada berbagai pendekatan yang dapat menjelaskan mekanisme sebab akibat yang terjadi. Lima metode yang menjelaskan perilaku tersebut adalah kebutuhan, penguatan, kesadaran, karakteristik pekerjaan, dan perasaan emosi. Beberapa teori motivasi kebutuhan didasarkan pada pernyataan bahwa individu termotivasi oleh kebutuhan yang tidak terpuaskan. Ahli teori penguatan berpendapat bahwa perilaku dikendalikan oleh konsekuensinya, bukan oleh hasil dari keadaan hipotesis internal seperti naluri, arahan, atau kebutuhan. Teori motivasi kognitif menyatakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi keyakinan, harapan, nilai-nilai, dan kesadaran mental lainnya. Pendekatan karakteristik pekerjaan didasarkan pada gagasan bahwa tugas itu sendiri adalah kunci dari motivasi karyawan. Suatu pekerjaan yang membosankan dan monoton akan menghalangi motivasi, sedangkan suatu pekerjaan yang menantang akan meningkatkan motivasi. Pandangan terbaru dalam teori motivasi didasarkan pada gagasan bahwa para pekerja adalah orang yang mengejar tujuan bukan untuk menjadi seorang yang berprestasi baik (Kreitner & Kinicki, 2005; 250-251).

Beberapa teori motivasi kebutuhan diantaranya:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Menurut Robbins (2003:208) didalam diri semua manusia ada 5 jenjang kebutuhan sebagai berikut:

- a. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor rasa hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Seseorang bekerja karena dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang dimana bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi prioritas untuk dipenuhi, demikian selanjutnya hingga tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial merupakan kebutuhan tingkat rendah (faktor eksternal) dan kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tinggi (faktor internal).

2. Teori kebutuhan McClelland

Mc Clelland memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi yaitu : Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), afiliasi (Need for affiliation), dan kekuasaan (Need for Power). Kebutuhan akan prestasi berupa dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan berupa kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan afiliasi berupa hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (Robbins, 2003 : 216).

Kebutuhan akan prestasi merupakan keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sulit. Motivasi prestasi terbagi dalam tiga karakteristik umum. Pertama, adalah bekerja pada tugas-tugas dengan kesulitan. Preferensi orang yang berprestasi tinggi untuk tugas yang kesulitannya sedang mendorong perilaku prestasi dengan mengurangi frekuensi kegagalan dan meningkatkan kepuasan yang berkaitan dengan menyelesaikan tugas yang menantang dan berhasil. Orang yang berprestasi juga menyukai situasi-situasi dimana prestasi mereka disebabkan oleh usaha

mereka sendiri dan bukan oleh faktor lainnya seperti keberuntungan. Karakteristik ketiga adalah mereka menginginkan umpan balik yang lebih banyak pada keberhasilan dan kegagalan mereka daripada orang yang berprestasi rendah.

Pupuh Fathurrohman dan AA Suryana (2012:61) menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mencapai prestasi dengan peringkat terpuji. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat yang terpuji. Teori ini sesuai dengan teori kebutuhan McClelland yang dikemukakan oleh (Robbins, 2003 : 216).

#### **2.1.6.1 Indikator Motivasi Berprestasi**

Secara operasional variabel motivasi berprestasi diukur dengan 3 indikator:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*Need of achievement*)  
Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*Need of affiliation*)  
Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*)  
Merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas agar memiliki pengaruh terhadap orang lain.

#### **2.1.6.2 Ciri – Ciri Motivasi Berprestasi**

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut yang membedakan seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dalam berprestasi dengan seseorang yang mempunyai motivasi rendah.

Menurut Asnawi (2002) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti : (1) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatanperbuatannya, (2) mencari umpan balik tentang perbuatannya, (3) memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, dan (4) berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Menurut Mc Clelland (1987) ciri-ciri orang yang termotivasi untuk berprestasi, yaitu : (a) ingin selalu mencari prestasi, (b) menyukai kompetisi, (c) ingin selalu unggul, (d) menyukai tantangan yang realistis, (e) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan, dibandingkan orang yang berprestasi rendah.

Parsons, Hinson, & Brown (2001) menyimpulkan bahwa ciri-ciri orang mempunyai motivasi berprestasi antara lain adalah : (a) mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan, dimana pengalaman akan keberhasilan akan bisa meningkatkan motivasi berprestasi, (b) menyukai tugas dengan tingkat kesulitan moderat, menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah, (c) menyukai bantuan yang spesifik/arahan yang konkrit, (d) mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, ulet, memilih tugas yang menantang tapi tidak terlalu sulit, tidak mempercayai faktor lain seperti keberuntungan, serta mencari umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan.

### **2.1.6.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Mc Clelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut memengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain :

- a. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan  
Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.
- b. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan  
Bila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat prestasi yang tinggi.
- c. Peniruan tingkah laku (modeling)  
Melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu.
- d. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung  
Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.

- e. Harapan orang tua terhadap anaknya  
Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi.

### 2.1.7 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Anoraga (2006:82) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Mangkunegara (2004:120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu: (1) teori keseimbangan (*equity theory*), (2) teori perbedaan (*discrepancy theory*), (3) teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), (4) teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), (5) teori dua faktor Herzberg, (6) dan teori pengharapan (*expectancy theory*).

#### 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

*Equity theory* kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan atau ketidak adilan atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor maupun di tempat lain., ada tiga elemen keadilan:

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti: pendidikan, pengalaman, dan kecakapan.
- b) *Output* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti: gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- c) *Comparison person* adalah perbandingan rasio antara input-outcome dirinya dengan rasio input-outcome orang lain. Nilai perbandingan ini dirasakan cukup adil maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu

tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan bisa juga tidak, tetapi bila perbandingannya itu tidak seimbang dan merugikan akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama dipelopori oleh Proter, berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1999) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung kepada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula, *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status, sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

## 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Mangkunegara (2004:122) mendefinisikan kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Robbins&Jugde (2008:107) menyatakan bahwa setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang sering kali kurang ideal, dan lain-lain.

Menurut (Shobaruddin 2005:144). Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Dari teori-teori tersebut, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya. Jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Teori ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2004 : 120).

### **2.1.7.1 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasn kerja menurut Kreitner&Kinicki, 2001: 225) adalah:

#### 1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan, dan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### 2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. Komponen Genetik (*Genetic components*)  
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.  
Menurut (Sutrisno, 2011: 80) faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:
  1. Faktor Psikologi  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, dan bakat.
  2. Faktor sosial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
  3. Faktor fisik  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
  4. Faktor finansial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas – fasilitas promosi, dan sebagainya.

#### **2.1.7.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Secara operasional indikator yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 2015: 181-182) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap gaji  
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.
- 2) Kepuasan terhadap promosi  
Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk

imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja T merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

4) Kepuasan terhadap atasan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

Gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan kinerja karyawannya akan sering memberikan perhatian pada karyawannya guna menciptakan hubungan kerja yang baik. Bentuk perhatian tersebut bisa berupa pengecekan secara rutin terhadap kinerja karyawan serta memberikan arahan dan nasehat secara personal terhadap karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara personal terhadap karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan gaya kepemimpinan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawan dapat digambarkan sebagai sikap terbuka yang diberikan oleh seorang atasan sehingga karyawannya tersebut dapat berpartisipasi langsung dalam mendiskusikan masalah pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal – hal:

- a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat.
- b. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.

### 2.1.8 Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

- 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*),
- 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fullfill*),
- 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan
- 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007:1).

Mathis – Jackson (2004:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil,
- 2) Kualitas dari hasil,
- 3) Ketepatan waktu dari hasil,
- 4) Kehadiran, dan
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Mangkunegara (2004:67) mengungkapkan pengertian ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Simanjuntak (2005: 1) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Mahmudi (2007: 6) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-

tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Hal ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian kepada masyarakat.

Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi). Teori ini sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005.

#### **2.1.8.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen**

Keberhasilan suatu kinerja individu dipengaruhi banyak faktor, baik faktor dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) (Natapriatna, 2001: 16) sebagai berikut:

- 1) Harga diri (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.
- 2) Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
- 3) Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- 4) Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.

- 5) Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta stake holder yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya.

#### **2.1.8.2 Indikator Kinerja Dosen**

Menurut Robbins (2006: 203), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat Secara operasional variabel kinerja diukur dengan lima indikator yaitu:

- 1) Pendidikan dan Pengajaran  
Dosen sebagai edukator (pendidik) harus memiliki kemampuan : 1) Sebagai pengajar dan pendidik maksimal 16 (enam belas) SKS tiap semester, 2) Menghasilkan buku ajar, 3) Menghasilkan buku bertaraf ISBN, 4) Membimbing mahasiswa dan 5) Mengikuti perkembangan iptek
- 2) Penelitian dan pengembangan karya ilmiah  
Dosen sebagai peneliti harus memiliki kemampuan : 1) Menyusun program penelitian secara mandiri dan kelompok, 2) Melaksanakan dan menghasilkan penelitian internal dan eksternal, 3) Menghasilkan karya-karya publikasi berskala nasional dan internasional.
- 3) Pengabdian Kepada Masyarakat  
Dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat harus memiliki kemampuan : 1) Mengelola dan melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, 2) Menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat..
- 4) Jabatan Fungsional  
Dosen yang tidak memiliki atau tidak memutakhirkan riwayat kepangkatan, riwayat jabatan fungsional dan riwayat jenjang pendidikan akademik tidak memiliki kewenangan mengajar..
- 5) Kegiatan penunjang tugas dosen  
Unsur – unsur penilaian angka kredit dosen adalah unsur penunjang. Adapun yang dimaksud dengan unsur penunjang adalah kegiatan dosen diluar pengajaran namun membantu dosen tersebut untuk mengembangkan diri. Berikut adalah bentuk kegiatan yang termasuk di dalamnya:

- a. Menjadi anggota atau panitia dari panitia, badan, atau perguruan tinggi.
- b. Menjadi anggota atau panitia dari badan dan lembaga pemerintahan.
- c. Menjadi anggota dari organisasi profesi.
- d. Menjadi wakil dari perguruan tinggi maupun dari pemerintah.
- e. Menjadi anggota delegasi nasional dalam sebuah pertemuan internasional.
- f. Berperan serta dan aktif dalam sebuah pertemuan ilmiah.
- g. Mendapatkan penghargaan atau sebuah tanda jasa.
- h. Keanggotaan dalam Tim Penilai Jabatan Akademik Dosen.

### 2.1.8.3 Fungsi Dosen

Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu:

- 1) Dosen sebagai educator (pendidik), Dosen sebagai edukator (pendidik), memiliki kemampuan kegiatan berikut: a) prestasi sebagai pengajar dan pendidik (untuk 12 SKS persemester), b) membimbing mahasiswa, c) menghasilkan buku ajar, d) menghasilkan buku bertaraf ISBN, e) mengelola kegiatan secara mandiri dan kelompok dosen, f) mengikuti perkembangan Iptek, g) memberi contoh mengajar/ bimbingan yang baik.
- 2) Dosen sebagai peneliti, dosen sebagai peneliti, harus memiliki kemampuan berikut: a) menyusun program penelitian secara mandiri dan kelompok, b) melaksanakan penelitian internal dan eksternal, c) menghasilkan karya-karya penelitian internal dan eksternal, d) menghasilkan karya-karya publikasi berskala nasional dan internasional.
- 3) Dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, dosen sebagai tenaga pengabdian kepada masyarakat, memiliki kemampuan meliputi: a) mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat, b) menyusun proposal pengabdian kepada masyarakat, baik internal maupun eksternal, c) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, d) menghasilkan karya-karya pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Dosen sebagai pembimbing mahasiswa (guidance), dosen sebagai administrator, memiliki kemampuan pengelolaan administrasi meliputi: a) kegiatan belajar mengajar, b) penelitian, c) pengabdian kepada masyarakat, d) kegiatan tridarma perguruan tinggi, e) angka kredit untuk jenjang karier dosen, f) persuratan.
- 5) Dosen sebagai pemimpin (leader), Dosen sebagai Pemimpin (Leader), meliputi: a) Memiliki kepribadian yang kuat, b) Memahami kondisi rekan

dosen sejawat, karyawan dan mahasiswa dengan baik, c) Memiliki visi dan memahami misi program studi, d) Kemampuan mengambil keputusan, e) Kemampuan berkomunikasi.

- 6) Dosen sebagai inovator, Dosen sebagai inovator, meliputi: a) Kemampuan mencari / menemukan gagasan baru untuk kemajuan program studi, b) Kemampuan melaksanakan pembaharuan di program studi.
- 7) Dosen sebagai motivator (Depdiknas; 2007). Dosen sebagai motivator, meliputi: a) Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), b) Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik), c) Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah prestasi / hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya yang dibebankanya.

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik
- 2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik
- 3) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.
- 4) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Trianto 2006:241).

#### **2.1.8.4 Tugas Dosen**

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8 / 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, meliputi,
  - a) Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium,
  - b) praktik keguruan,
  - c) praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran,

- d) Membimbing seminar mahasiswa,
  - e) Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN),
  - f) Praktik Kerja Nyata (PKN),
  - g) Praktik Kerja Lapangan (PKL),
  - h) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir,
  - i) Penguji pada ujian akhir,
  - j) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan,
  - k) Mengembangkan program perkuliahan,
  - l) Mengembangkan bahan pengajaran,
  - m) Menyampaikan orasi ilmiah,
  - n) Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik / kemahasiswaan,
  - o) Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya,
  - p) Melaksanakan kegiatan mahasiswa detasering dan pencakokan Dosen.
- 2) Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:
- a) Menghasilkan karya penelitian.
  - b) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
  - c) Mengedit/menyunting karya ilmiah.
  - d) Membuat rancangan dan karya teknologi.
  - e) Membuat rancangan dan karya seni.
- 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, meliputi:
- a) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
  - b) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
  - c) Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
  - d) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
  - e) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.
- (Departemen Pendidikan Nasional 2001: 118-119).

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Sikap kooperatif. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

## **2.1.9 Hubungan Antar Variabel**

### **2.1.9.1 Hubungan Antara *Spiritual Quotient* Dengan Motivasi Berprestasi**

Danah Zohar dan Ian Marshal (2002:4) menyatakan SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Hal ini relevan dengan penelitian Iwan (2005) pegawai Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Khusus Tanjung Perak Surabaya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi, yang ditunjukkan dengan kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, visioner, berpikir holistik dan substansial cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih baik dan lebih rasional.

### **2.1.9.2 Hubungan Antara *Spiritual Quotient* Dengan Kepuasan Kerja**

Zohar dan Marshall (2002:56) dalam penelitian mereka membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan intelektual dan perilaku yang benar sementara orang-orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang rendah, mereka menunjukkan perilaku bermasalah. Para individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian Achmad, dkk (2012) hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja.

### **2.1.9.3 Hubungan Antara *Spiritual Quotient* Dengan Kinerja Dosen**

Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002: 133).

Penelitian Eka, dkk (2012) kecerdasan spiritual meningkatkan kinerja manajer perbankan syariah di Malang, memberikan kemudahan manajer dalam menjalankan profesinya secara bermakna.

### **2.1.9.4 Hubungan Antara *Self Leadership* Dengan Motivasi Berprestasi**

*Self leadership* didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk meningkatkan motivasi dan mengarahkan dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya (Konradt et.al., 2008 : 323).

Penelitian Muhammad, dkk (2017) *self leadership* dan motivasi berprestasi berhubungan sebagai dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa di Gunung Kidul dalam upaya mewujudkan masyarakat desa yang sejahtera.

### **2.1.9.5 Hubungan Antara *Self Leadership* Dengan Kepuasan Kerja**

Ketika kontrol seseorang atas dirinya mampu menghasilkan tindakan yang diharapkan, baik oleh dirinya maupun organisasinya, maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki derajat *self leadership* yang tinggi. Mereka yang memiliki derajat *self leadership* tinggi akan merasa amat puas terhadap pekerjaannya (Jackson, 2004 : 15).

Penelitian Andrie, dkk (2009) terdapat hubungan positif antara *self leadership* dengan kepuasan kerja karyawan, usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dimulai dengan usaha meningkatkan *self leadership* pada karyawan.

### **2.1.9.6 Hubungan Antara *Self Leadership* Dengan Kinerja Dosen**

Menurut (Boss&Sims Jr,2008 : 142), *self leadership* terdiri dari perilaku tertentu dan strategi kognitif yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan kinerja individu. Peningkatan efektivitas dan kinerja individu terjadi dikarenakan individu mampu dan mau melihat ke dalam dirinya bagaimana cara meningkatkan kinerja.

Penelitian Made, dkk (2018) *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Hasil tersebut memiliki arti bahwa jika seseorang memiliki *self leadership* maka orang tersebut akan memiliki rasa optimisme terhadap pekerjaannya, mampu mengelola dirinya sendiri agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi

serta meyakini bahwa jika ia melakukan pekerjaan yang baik maka ia akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula.

#### **2.1.9.7 Hubungan Antara *Intellectual Quotient* Dengan Motivasi Berprestasi**

Menurut (Robins&Judge, 2008:57) kecerdasan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berfikir. Dari pengertian tersebut menerangkan bahwa dengan adanya proses berfikir, menalar dan memecahkan masalah maka akan menimbulkan motivasi dalam diri individu untuk dapat mengatasi masalah – masalah.

Penelitian Fani (2017) persepsi pegawai terhadap faktor kecerdasan intelektual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan intelektual. Berarti pegawai KPP Pratama Jember yang mempunyai kecerdasan intelektual merasa mendapat dorongan yang menimbulkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **2.1.9.8 Hubungan Antara *Intellectual Quotient* Dengan Kepuasan Kerja**

Menurut (Winarno, 2001:4) Intelligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dalam menghadapi lingkungannya, disimpulkan bahwa Intelligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan Intelektual, analisa logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dalih, mengolah informasi menjadi nyata, sehingga akan merasa puas terhadap kinerja yang telah dilakukannya.

Penelitian Fani (2017) kecerdasan intelektual dari seorang pegawai yang meliputi kemampuan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Persepsi pegawai terhadap faktor kecerdasan intelektual secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor kecerdasan intelektual dan kepuasan kerja. Berarti pegawai KPP Pratama Jember mempunyai kecerdasan intelektual yang diukur melalui kemampuan, sikap dan minat menimbulkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.

#### **2.1.9.9 Hubungan Antara *Intellectual Quotient* Dengan Kinerja Dosen**

Menurut Armansyah (2002:17) kecerdasan Intelektual dalah kemampuan Intelektual, analisa, logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta. Sehingga ssetelah mampu menguasai maka dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan intelektual yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sikap pegawai dan minat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan mempengaruhi pola kerja dan hasil kerja pegawai itu sendiri.

#### **2.1.9.10 Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Berprestasi**

Menurut Mar'at (2000:87), bahwa "Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Penelitian Karmelita menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasional karyawan tetap Bank.

#### **2.1.9.11 Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja**

Perilaku berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar dan kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja (Sutrisno, 2012:81). Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan memilih tetap tinggal di perusahaan.

Penelitian Riyanti hasil penelitian ini membuktikan teori komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Luthans, dimana komitmen organisasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan

#### **2.1.9.12 Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Dosen**

Luthans (2006: 149) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian Arina (2014) menunjukkan dari ketiga macam komitmen organisasi yang ada yaitu komitmen afektif, normatif dan continuance terbukti dapat memengaruhi kinerja.

#### **2.1.9.13 Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Dosen**

Menurut (Hasibuan, 2007:56) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian Ida 2016 menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja.

#### **2.1.9.14 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Dosen**

Menurut (Mathis&Jackson, 2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Arifin (2017) membuktikan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini adalah:

1. Aftab,dkk, (2015) Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Dimensinya pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Analisis regresi berganda telah mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan memainkan peran penting untuk menghasilkan perilaku kewarganegaraan di antara karyawan. Dua dimensi penting yaitu pemikiran eksistensial kritis dan kesadaran transendental kecerdasan spiritual memiliki pengaruh besar pada perilaku kewargaan organisasional.
2. Ani, (2010) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen. Menggunakan alat uji regresi baik uji t maupun uji f. Hasilnya adalah terdapat pengaruh faktor IQ dan SQ terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun secara serentak. Dan faktor *spiritual quotient* adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen.
3. Arifin, (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Hasilnya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.
4. Bibi, (2015) Survei efek Quotient organisasi dan Spiritual Quotient pada kinerja karyawan di Yazd Social Security Medical Management Organization. Korelasi Pearson dan regresi langkah demi langkah dalam SPSS digunakan. Hasil menunjukkan hubungan yang signifikan antara kecerdasan organisasi dan kecerdasan intelektual di satu sisi dan kinerja karyawan di sisi lain. Selain itu, hubungan antara kecerdasan organisasi dan kecerdasan intelektual dalam organisasi dikonfirmasi. Akhirnya, hipotesis hubungan antara unsur-unsur kecerdasan organisasi dan kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan didukung.
5. Dargahi, (2017) Hubungan Antara Spiritual Quotient dan Kepemimpinan Transformasional Manajer dengan Komitmen Organisasi Staf: Sebuah Studi

Kasus di Universitas Teheran Ilmu Kedokteran di Iran. Data dikumpulkan dan dianalisis oleh perangkat lunak SPSS, menggunakan rata-rata, dan persen untuk statistik deskriptif, dan Pearson, t-student dan analisis varian untuk statistik analitik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajer departemen markas besar TUMS menginginkan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan spiritual, tetapi komitmen organisasi staf adalah moderat. Menggunakan metode Pearson menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel ini.

6. Dinta, (2014), Pengaruh Kompetensi Dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2TB) Puskesmas Di Kabupaten Jember. Metode simple random sampling dengan uji regresi linier berganda. Hasilnya adalah petugas P2TB di Kabupaten Jember memiliki tingkat kompetensi dan *self leadership* yang relatif tinggi. Kompetensi dan *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas P2TB. Namun faktor yang lebih memberikan pengaruh adalah kompetensi.
7. Dudiet, (2011) Pengaruh Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi. Menggunakan *mediated regrestion analysis*. Hasilnya adalah kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, efikasi diri secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan kinerja, kepemimpinan diri secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja, efikasi diri sebagai pemediasi.
8. Emi, (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang. Hasilnya adalah menunjukkan hubungan yang positif sedang antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja dosen.
9. Fani, (2017) Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. Menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya adalah IQ berpengaruh terhadap motivasi, SQ berpengaruh terhadap motivasi, IQ tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, SQ berpengaruh terhadap kepuasan kerja, IQ tidak berpengaruh terhadap kinerja, SQ berpengaruh terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
10. Faranak, (2015) Hubungan Antara Kepemimpinan Diri Dengan Kepuasan Kerja Dan Peningkatan Kinerja. Teknik statistik seperti uji t-nilai, analisis faktor konfirmatori dan persamaan struktural menggunakan SPSS dan perangkat lunak Smart PLS digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Juga strategi yang berorientasi perilaku dan imbalan alami memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja sedangkan hubungan antara strategi berpikir konstruktif dan kepuasan kerja tidak signifikan. Demikian pula hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan setiap komponen peningkatan kinerja telah dikonfirmasi.

11. Faruk, (2011) Pengaruh kepemimpinan diri dan iklim psikologis pada kinerja pekerjaan. Analisis regresi berganda hierarkis dilakukan dalam sampel 213 karyawan. Hasil jelas menunjukkan bahwa interaksi antara kepemimpinan diri dan iklim psikologis menjelaskan perbedaan tambahan dalam skor kinerja pekerjaan di atas dan di atas efek kepemimpinan mandiri dan iklim psikologis saja. Kepemimpinan diri berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan di antara karyawan yang melaporkan iklim psikologis tingkat tinggi.
12. Fathorrahman, (2015) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Malang. Metode program Gesca. Hasilnya adalah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, kinerja memediasi penuh pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
13. Gabriel,dkk, (2015) Persepsi Keadilan Organisasi sebagai Mediator di Asosiasi Pemimpin Spiritual Intelligence dan Sikap Kerja Subordinat di Nigeria. Metode survei cross sectional. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja. Hasilnya menyimpulkan spiritual memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja.
14. Hari, (2016) Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Regresi linier berganda dengan dan menggunakan uji f, uni t, dan uji asumsi klasik. Uji signifikansi menggunakan p-value. Hasilnya adalah secara simultan IQ dan SQ mempengaruhi kinerja karyawan. IQ berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. SQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Hirfa, (2016) Hubungan Antara Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Dengan Kinerja Bidan Di Rumah Sakit Islam Jakarta Tahun 2012. Menggunakan alat uji logistik regresi ganda. Hasilnya adalah IQ dan SQ, berhubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan persalinan di RS Islam Jakarta tahun 2012. Secara multivariat variabel yang berhubungan dengan kinerja bidan adalah variabel IQ dan SQ.

16. Juhary, (2013) Analisis Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Manajer. Sampel berjumlah 255 pengolahan data dengan SPSS versi 16 dan dianalisis menggunakan AMOS versi 7.0. Ini menunjukkan bahwa model hipotesis menciptakan tiga dampak prediktor langsung positif (IESQ) dan tidak langsung (LOC) yang signifikan terhadap kinerja pribadi manajer.
17. Leila, (2015) Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Kepemimpinan Transformasional Manajer Atletik Provinsi Zanzan. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasi. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, paket perangkat lunak SPSS dan metode statistik deskriptif dan inferensial seperti rata-rata, standar deviasi, skor minimum dan maksimum, uji-T, korelasi Pearson, regresi berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, antara kecerdasan spiritual dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan.
18. Lisda, (2012) Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Menggunakan alat uji SEM dengan bantuan program AMOS versi 6.0. Hasilnya adalah IQ dan SQ berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19. Lolowang, (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Dimediasi Dengan Motivasi: Studi Tentang Pelaksanaan Program (Pemberdayaan Kelurahan Dan Kampung) Di Jayapura. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square. Temuan menunjukkan bahwa hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja dan motivasi di tempat kerja adalah media yang sempurna sehingga kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
20. Lukmanul, (2011) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. Metode regresi linier. Hasilnya adalah motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
21. Mandeep, (2013) Kecerdasan Spiritual Guru Sekolah Menengah Terkait dengan Kepuasan Kerja mereka. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan desain korelasional deskriptif untuk menguji hubungan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja guru sekolah menengah. Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual guru dan kepuasan kerja mereka. Perbedaan signifikan ditemukan antara kecerdasan spiritual pemerintah dan guru sekolah menengah swasta. Tetapi perbedaan signifikan ditemukan antara kepuasan kerja guru sekolah negeri dan swasta. Studi ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh gender

22. Masruroh, (2015) Analisis Pengaruh Goal Orientation Dan Work Motivation Terhadap Work Role Innovation Dengan Self Leadership Sebagai Mediator: Studi Pada Perusahaan Media (PT Surya Citra Televisi). Metode dengan analisis path. Hasilnya adalah pengaruh tidak langsung goal orientation dan work motivation melalui self leadership terhadap work role innovation memiliki pengaruh yang kecil sedangkan, self leadership menunjukkan pengaruh yang besar jika sebagai variabel independen. Self leadership akan lebih tepat bertindak sebagai variabel independen bersama dengan goal orientation dan work motivation.
23. Misb.ah, (2016) Dampak Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode Barron dan Kenny. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja
24. Miswan, (2011) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta Di Kota Bandung. Metode survei. Hasilnya adalah motivasi berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
25. Muchamad, (2017) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Hasilnya adalah motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
26. Nuhujan, (2016) Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Variabel Untuk Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Kerja: Studi Pada Sekretaris Daerah Puncak Jaya. Metode analisis data adalah Partially Least Square (PLS). Temuan adalah kecerdasan spiritual berpengaruh positif tetapi tidak mempengaruhi kinerja. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja.
27. Nurul, (2012) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. Metode regresi linier. Hasilnya adalah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.
28. Periansya, (2015) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Palembang). Metode SEM dengan pendekatan Lisrel Model. Hasilnya adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dosen terhadap kepuasan kerja serta terdapat pengaruh dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

29. Peter, (2016) Pengaruh kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja di kalangan profesional TI: Sebuah studi yang dilakukan di empat ibu kota India Selatan. Desain penelitian dapat dianggap sebagai strategi yang akan digunakan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian. Setelah pertimbangan yang cermat, diputuskan untuk melakukan studi cross-sectional yang bersifat deskriptif, eksploratif dan jelas. Untuk mengidentifikasi efek model SEM digunakan, menggunakan perangkat lunak AMOS, untuk membangun hubungan antar variabel. Penelitian ini juga mengatasi dengan penelitian lain dan menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Kecerdasan spiritual meningkatkan kepuasan kerja yang meningkatkan moral karyawan dan memotivasi mereka untuk melakukan yang lebih baik.
30. Purwanto, (2015) Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. Metode SPSS. Hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.
31. Selvi, (2018) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. Metode deskriptif dengan survey. Hasilnya adalah secara simultan motivasi berprestasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
32. Shalini, (2017) Dapatkah Kecerdasan Spiritual Mempengaruhi Kinerja Riset di Pendidikan Tinggi? Kerangka Kerja untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Tinggi. Yang kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menemukan bahwa mereka yang terlibat dalam praktik spiritual dan mengandalkan sumber daya spiritual lebih cenderung memiliki tingkat kinerja penelitian yang tinggi.
33. Shazia, (2017) Dampak Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Tugas Karyawan Dan OCB; Memediasi Peran Efikasi Diri, Peran Moderat Budaya Kolektivis Pakistan. Tiga model regresi linier terpisah dikembangkan untuk menyelidiki hipotesis. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dari 313 dokter, yang dipekerjakan di rumah sakit sektor publik dan swasta. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mengarah pada peningkatan kinerja tugas dan peningkatan OCB di antara dokter, sedangkan, self efficacy memediasi hubungan secara parsial. Selain itu, kolektivisme secara positif memoderasi hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja dan OCB. Studi ini diakhiri dengan membahas keterbatasan dan memberikan arahan penelitian di masa depan.

34. Sri, (2015) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT PEB Batam. Menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasilnya adalah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff. Secara simultan IQ dan SQ berpengaruh signifikan terhadap kinerja staff.
35. Suppiah, (2013) Analisis Intelligence Quotient (IQ) dan Spiritual Quotient (SQ) dalam Mengubah Pemuda Cameron Highlands melalui Pedagogi Hermeneutika. Gunakan metode Hermeneutik. Hasil menunjukkan bahwa tingkat pengembangan soft skill di antara orang India lebih tinggi daripada orang Melayu, Aborigin dan Cina. Pengembangan soft skill terdiri dari motivasi, program kemasyarakatan, produksi dan pendidikan.
36. Thoni, (2017) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Data dianalisis dengan menggunakan PLS untuk uji signifikan dan uji Sobel untuk uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
37. Wening, (2015) Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pribadi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi untuk menguji semua hipotesis. Komitmen organisasi penelitian responden (dosen hanya dipengaruhi oleh perilaku keagamaan), kurang dipengaruhi oleh keyakinan agama. Kinerja yang dimaksudkan sebagai keterampilan kerja, kerja sama, pengetahuan terhadap kualitas pekerjaan disesuaikan dengan tugas Tridharma Perguruan Tinggi Indonesia yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada pekerjaan dosen.
38. Uzma, dkk. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Ini adalah studi cross-sectional kuantitatif yang didasarkan pada 300 karyawan yang dipilih dari berbagai organisasi industri telekomunikasi, Lahore. Menunjukkan garis penelitian baru bahwa Intelligence Quotient ditemukan berhubungan tidak signifikan dengan kinerja karyawan yang mengungkapkan bahwa IQ saja tidak cukup untuk keberhasilan karyawan. Sedangkan, Kecerdasan emosional ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan yang menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan Intelegensi di tempat kerja.

39. Aarun Oommen, (2014). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Intelektual. IQ seorang individu adalah multifaktorial dan ditentukan oleh banyak faktor. Alam dan nature bekerja bersama dalam menentukan kecerdasan manusia. Meskipun kerentanan genetik memainkan peran penting pada IQ individu, berbagai faktor lingkungan yang dapat dimodifikasi seperti pendidikan, kelahiran prematur, nutrisi, polusi, penyalahgunaan narkoba dan alkohol, penyakit mental, dan penyakit dapat memiliki pengaruh pada IQ individu. Faktor-faktor yang dapat dimodifikasi ini dapat memperkuat atau melemahkan kerentanan genetik.
40. Abdullah, (2011). Evaluasi Skala Komitmen Organisasi Allen dan Meyer: Terhadap Aplikasi Lintas-Budaya di Pakistan. Delapan belas item (6 untuk masing-masing dari tiga ukuran Komitmen Afektif, Kelanjutan dan Normatif) digunakan dalam kuesioner. Dua ratus lima belas (215) tanggapan yang valid dari kota-kota besar Pakistan dianalisis untuk penelitian ini. Studi ini mengungkapkan bahwa tiga langkah (Afektif, Kelanjutan dan Normatif) dapat dibedakan satu sama lain, berdasarkan Konstruk Validitas dan Analisis Keandalan Internal. Ini memvalidasi bahwa langkah-langkah Komitmen Organisasi Allen dan Meyer dapat diterapkan dalam budaya Pakistan juga.
41. Lateef Adegboyega, (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi pada Sikap Sarjana S1 Nigeria terhadap Ujian. Makalah ini menyelidiki pengaruh motivasi berprestasi pada sikap sarjana Nigeria terhadap ujian. Survei deskriptif tipe korelasional digunakan untuk penelitian ini. Seribu, lima ratus tiga puluh enam (1.536) mahasiswa di Nigeria diambil menggunakan teknik purposive dan stratified sampling. Empat pertanyaan penelitian dihasilkan untuk memandu penerapan penelitian ini, sementara dua hipotesis nol dirumuskan dan diuji pada tingkat alpha 0,05. Skala Motivasi Berprestasi "(AMS) dan "Skala Sikap Menuju Pemeriksaan "(ATES) adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan. Temuan ini mengungkapkan bahwa mayoritas sarjana Nigeria memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa mayoritas mahasiswa Nigeria memiliki sikap positif terhadap pemeriksaan. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan sikap sarjana Nigeria terhadap ujian. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa jenis kelamin, usia, tingkat studi, universitas, dan tipe keluarga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi berprestasi dan sikap sarjana terhadap ujian di Nigeria. Oleh karena itu direkomendasikan, antara lain bahwa konselor dan dosen harus dilengkapi dengan strategi yang diperlukan

untuk membantu siswa dalam mengembangkan tingkat motivasi pencapaian yang tepat sehingga dapat mempromosikan sikap positif terhadap ujian.

42. Ozgur Arli, (2017). Pengaruh Evaluasi Self-Inti Terhadap Kepemimpinan Diri: Studi Terhadap Guru Sekolah Dasar. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan dengan 440 guru sekolah dasar yang bekerja di berbagai kota dengan kuesioner. Formulir data pribadi, Skala Evaluasi Diri Inti dan Kuesioner Kepemimpinan Mandiri digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi diri inti orang mempengaruhi perilaku kepemimpinan diri dan orang bertindak lebih banyak perilaku kepemimpinan diri sebagai peningkatan persepsi diri inti. Selain itu, ditemukan bahwa karakteristik demografi peserta seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki efek signifikan pada beberapa dimensi perilaku kepemimpinan mandiri.
43. Kumar, (2015). Kepemimpinan Diri dan Identifikasi Organisasi Fakultas dalam Mempromosikan Universitas sebagai Organisasi Pembelajaran. Makalah ini telah mengajukan tinjauan literatur Kepemimpinan Diri, Organisasi Identifikasi Organisasi Belajar dan Organisasi Pembelajaran. Setiap lembaga sosial yang mencari hubungan yang stabil dengan lingkungan yang fluktuatif dan tidak dapat diprediksi menghadapi prospek kegagalan, dan Universitas tidak terkecuali. Untuk mengikuti lingkungan yang dinamis ini, penting bagi Universitas untuk terus meningkatkan. Tetapi, pada kenyataannya ada keretakan yang dapat dikenali antara Belajar dan Menyampaikan, sehingga kami melihat bahwa universitas-universitas mengalami kegagalan. Banyak penelitian terdahulu di bidang ini sebenarnya telah membuktikannya. Gagasan ini telah berkembang dari fakta dasar bahwa semua fakultas memiliki sifat kepemimpinan diri dalam berbagai tingkatan. Semua yang dibutuhkan adalah faktor motivasi yang kuat untuk memicunya. Berakar dari Teori identitas sosial, dapat dipastikan bahwa Identifikasi Organisasi adalah salah satu faktor yang memunculkan kualitas kepemimpinan diri dengan secara tidak sadar membujuk para fakultas, memungkinkan mereka untuk belajar dan menyampaikan dengan demikian menjadikan lembaga mereka sebagai organisasi pembelajaran.
44. Ibrahim, (2015). Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Diri pada Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan dan Kinerja Pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan keterampilan kepemimpinan mandiri dengan tingkat kepuasan kerja profesional kesehatan dan kinerja pekerjaan. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan di rumah sakit swasta di provinsi Gaziantep dengan partisipasi orang-orang dari berbagai pekerjaan termasuk dokter,

pekerja pendukung dan staf kesehatan lainnya. Hipotesis penelitian diuji melalui analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, juga temuan statistik deskriptif, strategi kepemimpinan diri dan tingkat korelasi faktor dengan variabel lain diperiksa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kepemimpinan mandiri staf kesehatan memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, ditemukan bahwa strategi pemikiran konstruktif lebih efektif pada kinerja pekerjaan mirip dengan strategi perilaku yang berfokus pada kepuasan kerja. Diperkirakan bahwa penelitian ini akan berkontribusi pada sektor kesehatan dalam arti teoretis dan praktis.

45. Faranak, dkk. (2015). Mempelajari Hubungan Antara Kepemimpinan Diri Dengan Kepuasan Kerja Dan Peningkatan Kinerja. Metodologi: 92 pegawai Urusan Ekonomi dan Organisasi Keuangan di provinsi Kermanshah dipelajari untuk pengumpulan data di antaranya 87 orang dipersiapkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Alat yang diterapkan termasuk kuesioner standar kepemimpinan mandiri, kepuasan kerja dan peningkatan kinerja serta teknik statistik seperti uji nilai-t, analisis faktor konfirmatori, dan persamaan struktural menggunakan perangkat lunak SPSS dan Smart PLS yang digunakan untuk analisis data. Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja ( $p < 0,05$ ). Juga strategi perilaku dan penghargaan alami memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja sedangkan hubungan antara strategi berpikir konstruktif dan kepuasan kerja tidak signifikan. Demikian pula hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan setiap komponen peningkatan kinerja telah dikonfirmasi.
46. Kim Se Young, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Diri Perawat pada Kinerja Peran Kerja Individu dan Anggota Tim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara kepemimpinan diri perawat dan kinerja peran kerja individu dan korelasi antara kepemimpinan diri di unit keperawatan dan kinerja peran kerja anggota tim. Metode: Peserta adalah 202 perawat umum yang dipilih dengan mudah dari 5 rumah sakit umum di Korea. Penelitian ini dilakukan pada 35 unit keperawatan. Data dikumpulkan selama Februari 2015 dengan kuesioner laporan diri. Hasil: Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja peran pekerjaan individu, ekspektasi diri, pengaturan self goal, pemikiran konstruktif, karir klinis di unit keperawatan saat ini dan status perkawinan menyumbang 44,0% dari kemahiran, sedangkan ekspektasi diri, pengaturan tujuan diri, pemikiran konstruktif, dan status perkawinan menyumbang 42,3% dari adaptifitas. Ekspektasi diri, pengaturan tujuan diri, pemikiran konstruktif, penghargaan diri, karir klinis di unit dan posisi

keperawatan saat ini menyumbang 26,4% dari proaktif. Dalam hal kinerja peran anggota tim, hadiah diri dan harapan diri di unit keperawatan menjelaskan 29,0% kemahiran anggota tim. Penghargaan diri dan harapan diri di unit keperawatan menjelaskan 31,6% dari adaptifitas anggota tim, dan penghargaan diri dalam unit keperawatan menjelaskan 16,8% dari proaktif anggota tim. Kesimpulan: Hasil mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan diri perawat mempengaruhi tidak hanya kepemimpinan diri individu tetapi juga kinerja peran kerja anggota tim. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja peran kerja perawat di unit keperawatan organisasi keperawatan, peningkatan dalam lingkungan keperawatan berdasarkan pendidikan kepemimpinan mandiri diperlukan dan tugas perawat disusun ulang sehingga mereka dapat menghargai otonomi kerja dan tantangan kerja.

47. Park Nam Hee, (2017). Memediasi Efek Kepemimpinan Diri dalam Hubungan antara Budaya Organisasi Perawat Kesehatan Masyarakat dan Kinerja Pekerjaan Mereka. Metode: Setelah memverifikasi keandalan alat, analisis faktor konfirmatori digunakan untuk mendeteksi model, di mana koefisien jalur yang valid ada di antara variabel. Model yang terdeteksi kemudian dipilih sebagai subjek dan validitasnya diverifikasi. Akhirnya, model persamaan struktural diterapkan untuk memverifikasi apakah estimasi tersebut sesuai untuk tujuan penelitian ini. Hasil: Adapun budaya organisasi keperawatan, perawat kesehatan masyarakat menganggap budaya berorientasi hubungan yang paling diinginkan. Adapun kepemimpinan diri, mereka menganggap kompensasi diri yang paling diinginkan. Ditemukan bahwa efek mediasi dari kepemimpinan diri secara parsial signifikan.
48. Choi Sang Long, (2015). Hubungan antara Kepemimpinan Diri, Kepribadian dan Kepuasan Kerja. Makalah tinjauan ini mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan diri, kepribadian dan kepuasan kerja di antara karyawan. Penulis juga membahas Teori Model Lima Besar dan teori kepribadian Tipe A dan Tipe B. Dampak konstruk kedua teori pada kepuasan kerja karyawan ditinjau dalam makalah ini.
49. Maja, (2016). Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja di antara Pemimpin dan Karyawan. Dalam penelitian kami, kami tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja bagi para pemimpin, tetapi kami menemukan hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja bagi karyawan.
50. Mandeep, (2013). Kecerdasan Spiritual Guru Sekolah Menengah Terkait dengan Kepuasan Kerja Mereka. Peserta adalah 100 guru sekolah menengah

yang menyelesaikan skala kecerdasan spiritual (SQS), dan skala kepuasan kerja guru (TJSS). Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual guru dan kepuasan kerja mereka. Perbedaan signifikan ditemukan antara kecerdasan spiritual pemerintah dan guru sekolah menengah swasta. Tetapi perbedaan signifikan ditemukan antara kepuasan kerja guru sekolah negeri dan swasta. Studi ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh gender.

51. Soma, (2017). Dampak Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja : Studi Guru Sekolah. Makalah ini didasarkan pada informasi yang dikumpulkan melalui interaksi dengan guru sekolah dan dari pengamatan pribadi. Sumber informasi sekunder dikumpulkan melalui berbagai pandangan dan pendapat para ahli. Studi masa depan di bidang ini mungkin membantu membuktikan bahwa guru dengan kecerdasan spiritual yang tinggi adalah pendidik yang lebih baik dan mampu berkontribusi lebih banyak dan menghasilkan pembentukan komunitas yang lebih baik yang pada gilirannya akan menyebabkan guru mengambil kursus yang paling bermakna, mengangkat dan praktis dalam kehidupan.