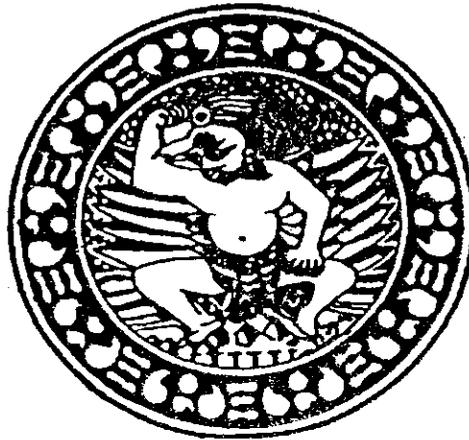


TESIS

TA
7/5 12/30
Rah
E

**PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ),
EMOTIONAL INTELLIGENCE (EI) DAN SPIRITUAL
INTELLIGENCE (SI) TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN PROBOLINGGO**



Oleh:

MOHAMAD RAMLI

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

TESIS

**PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ),
EMOTIONAL INTELLIGENCE (EI) DAN SPIRITUAL
INTELLIGENCE (SI) TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN PROBOLINGGO**



MOHAMAD RAMLI

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PENGARUH INTELLIGENCE QUOTIENT (IQ),
EMOTIONAL INTELLIGENCE (EI) DAN SPIRITUAL
INTELLIGENCE (SI) TERHADAP KINERJA ANGGOTA
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD)
KABUPATEN PROBOLINGGO**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**



oleh:

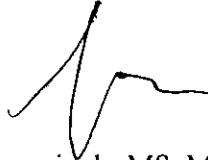
**MOHAMAD RAMLI
NIM. 090013983/ M**

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

iii

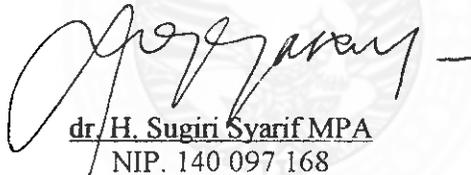
TESIS INI TELAH DIREVISI

Pembimbing Ketua:



Dr. Sunarjo dr, MS. Msi
NIP. 130 685 841

Pembimbing I:



dr/H. Sugiri Syarif MPA
NIP. 140 097 168

Mengetahui KPS. Program Magister PSDM



UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kelapangan dalam menyelesaikan tesis ini, yang diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Intelligence* (EI) dan *Spiritual Intelligence* (SI) Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Probolinggo” ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Haryono Suyono, MA, PhD sebagai ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bapak Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc sebagai wakil ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia sekaligus pembimbing utama dan dr. H. Sugiri Syarif, MPA, sebagai pembimbing, dalam rutinitas beliau yang sangat padat dengan berbagai aktivitas masih menyempatkan diri membimbing penulis dari proses awal sampai selesainya seperti sekarang. Semoga menjadi ilmu yang bermanfaat dan mendapatkan pahala yang tak pernah putus-putusnya.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Airlangga beserta staf yang telah berkenan memberikan kesempatan mengikuti program Pascasarjana Universitas Airlangga.

2. Penguji tesis atas masukan yang disampaikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Bapak pimpinan DPRD Probolinggo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian, Bapak AKBP. Endang Tosin, SMIK beserta staf yang telah membantu dalam penyediaan data serta informasi guna kelancaran penelitian ini.
4. Teman-teman PSDM angkatan 2000 yang senantiasa memberikan saran, kritik dan dorongan semangat dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak, ibu serta saudara-saudaraku atas dukungan moril dan materiil serta do'a yang tulus telah memberikan semangat sehingga penulis mempunyai ketangguhan dan kesabaran sebagai modal dasar mengikuti pendidikan ini.
6. Istriku tercinta Hj. Shofiyah Badri, S.Sos dan kedua buah hatiku Lisa Fadhilah Ulinuha (5 tahun), Mohamad Elman Zidny (3 tahun).

Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penulisan ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas segala bantuan yang diberikan. Amin.

Surabaya, 31 Juli 2003

Penulis

RINGKASAN

Anggapan bahwa kualitas keberhasilan seseorang ditentukan oleh tingkat IQ ternyata tidak selamanya benar. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya temuan-temuan baru yang menyatakan bahwa faktor IQ saja tidak cukup bagi seseorang untuk mencapai kesuksesan. Justru faktor EI dan SI yang lebih dominan setidaknya disebutkan 80% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh EI dan 20% saja ditentukan oleh IQ.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Probolinggo merupakan lembaga yang di dalamnya terdapat wakil rakyat dengan latar belakang partai, pendidikan dan psikologis yang berbeda. Perbedaan latar belakang ini kemudian mengantarkan pada suatu realita bahwa EI dan SI mereka berbeda pula. Kenyataan ini tentunya akan menunjukkan kinerja yang berbeda-beda.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara IQ, EI dan SI terhadap kinerja anggota DPRD Kab. Probolinggo dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Jenis penelitian ini adalah *observational analitic* yang dilakukan secara *cross sectional*. Data diperoleh dengan melakukan tes psikologi untuk IQ, serta angket untuk mengukur EI, SI dan kinerja. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat IQ, EI dan SI secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,007 dan nilai tersebut di bawah signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga variabel tingkat IQ, EI dan SI memiliki korelasi positif dengan tingkat kinerja. Apabila IQ, EI dan SI mengalami kenaikan, maka kinerja anggota dewan juga mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya. Apabila tingkat IQ, EI dan SI anggota dewan menurun maka kinerja juga menurun sebesar 64%. Faktor IQ memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja namun IQ, EI dan SI secara sinergi bersama-sama menentukan kinerja.

ABSTRACT

There are many factors that determine an individual's performance, such as Intelligence Quotient, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence. This research is to find out if there is an influence among IQ, EI, SI, and Performance.

This research is an analytic study with cross sectional observation. The sample is through District People Representative Assembly of Probolinggo. Data obtained are Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Performance Questionnaires, and Intelligence Quotient tes. Those data are then analyzed by using linear regression analysis.

The result indicate that IQ, EI and SI level variables have a significant value of 0,05 toward performance and an effect of 64 percent with a positive relation, which indicate that IQ, EI and SI level have an effect of 64 percent.

The research has been supported by various theories. IQ is a very good predictor of performance through District people Representative Assembly of Probolinggo. However, EI and SI level have high influences on the performance. In this relation, IQ, EI, and SI function as a complex combination to achieve outcomes, such as skill, knowledge, and ability. IQ, EI, and SI work together to develop an individual's performance.

It can be concluded that IQ, EI, and SI level altogether influence the performance level even though IQ level has the highest influence on scoring.

Keywords: Performance, Intelligence Quotient, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence.

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Persyaratan Gelar	iii
Persetujuan	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Ringkasan	vii
Abstract	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori	7
2.2.1. Kinerja	7
2.2.2. Intelligence Quotient	19
2.2.2.1. Pengukuran Intelligence	23
2.2.3. Emotional Intelligence	24
2.2.4. Spiritual Intelligence	29
2.2.5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	34
2.2.6. Pengukuran IQ, EI dan SI	42
2.2.7. Hubungan IQ, EI dan SI dengan Kinerja	43
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS PENELITIAN	46
3.1. Kerangka Konseptual	46
3.2. Hipotesis	47
BAB 4. METODE PENELITIAN	48
4.1. Rancangan Penelitian	48
4.2. Daerah Penelitian	48
4.3. Populasi dan Sampel	48
4.3.1. Populasi	48
4.3.2. Sampel	48
4.4. Identifikasi Variabel	49
4.5. Definisi Operasional Variabel	49
4.6. Prosedur Pengumpulan Data	53
4.6.1. Jenis dan Sumber Data	53
4.6.2. Cara Pengumpulan Data	54

4.7. Cara Pengolahan dan Analisis Data	54
4.7.1. Model Analisis	54
4.7.2. Tehnik Analisis	55
BAB 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN	57
5.1 Gambaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Probolinggo	57
5.2 Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Probolinggo	58
5.3 Deskripsi Umum Hasil Penelitian	61
5.4 Deskripsi Penelitian	64
5.4.1 Variabel Tingkat <i>Intelligence Quotient</i> (X1)	65
5.4.2 Variabel Tingkat <i>Emotional Intelligence</i> atau EI (X2) ...	65
5.4.3 Variabel Tingkat <i>Spiritual Intelligence</i> (SI)	66
5.4.4 Variabel Tingkat Kinerja (Y)	67
5.5 Uji Validitas Reliabilitas	68
5.6 Pengujian Hipotesis	72
BAB 6. PEMBAHASAN	74
6.1 Pengaruh Tingkat <i>Intelligence Quotient</i> , <i>Emotional Intelligence</i> , dan <i>Spiritual Intelligence</i> terhadap Kinerja	74
6.2 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja	77
BAB 7. KESIMPULAN DAN SARAN	80
7.1 Kesimpulan	80
7.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1.	Deskripsi Reposnden Menurut Asal Partai di DPRD Kabupaten Probolinggo Tahun 2003	61
Tabel 5.2.	Deskripsi Reposnden Menurut Asal Fraksi di DPRD Kabupaten Probolinggo Tahun 2003	62
Tabel 5.3	Deskripsi Reposnden Menurut Tingkat Pendidikan Pada Anggota DPRD Kabupaten Probolinggo Tahun 2003	63
Tabel 5.4	Deskripsi Reposnden Menurut Umur Pada Anggota DPRD Kabupaten Probolinggo Tahun 2003	63
Tabel 5.5	Ringkasan Skor Minimum, Maksimum, dan Rerata Variabel-variabel Penelitian Anggota DPRD Kabupaten Probolinggo	64
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi <i>Intelligence Quotient</i> (IQ).....	65
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Skor Total Tingkat Kecerdasan Emosi Anggota Dewan Kabupaten Probolinggo	66
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Tingkat <i>Spiritual Intelligence</i> (SI) Anggota Dewan Kabupaten Probolinggo	67
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Anggota Dewan Kabupaten Probolinggo.....	67
Tabel 5.10	Hasil Analisis Regresi IQ, EQ, dan SI terhadap Kinerja	72
Tabel 5.11	Analisis Regresi Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y	73



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan seseorang menurut Daniel Goleman ditentukan oleh faktor *Intelligence Quotient* (IQ) sebesar 5-10 %, sedang sisanya ditentukan oleh faktor kecerdasan emosi (Pasiak, 15 : 2002). Agus Nggermanto (2001 : 14) menyebutkan bahwa setidaknya 80 % kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya, hanya 20 % saja ditentukan oleh IQ-nya.

Pandangan lain diungkapkan oleh Lyle Spencer, JR direktur riset teknologi sekaligus salah satu pendiri perusahaan multinasional Hay/Mc Ber mengemukakan bahwa “ilmu-ilmu itu (IQ) hanya kemampuan ambang kecakapan, Anda memerlukannya untuk masuk ke suatu bidang, tetapi tidak menjadikan Anda seorang bintang. Kecerdasan emosilah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang”. (Agustian 2001 :266).

Pandangan tersebut mengantarkan kepada satu asumsi bahwa ternyata tingkat kesuksesan seseorang ditentukan oleh faktor *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Intelligence* (EI) maupun *Spiritual Intelligence* (SI). Ketiga kecerdasan tersebut juga memiliki ciri-ciri khusus. Adapun ciri-ciri inteligensi yang tinggi antara lain adalah adanya kemampuan untuk memahami dan menyelesaikan problem mental dengan cepat, kemampuan mengingat, kreatifitas yang tinggi dan imajinansi yang berkembang (Azwar, 3 : 1996).

Sedangkan kecerdasan emosional menurut David Goleman (1996 : 404) bercirikan adanya kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan mengelola emosi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain. Danah Zohar dan Ian Marshall (2000 : 13) mendiskripsikan bahwa ciri-ciri *Spiritual Intelligence* (SI) adalah mereka yang memiliki kecerdasan jiwa dalam menatap nilai-nilai kebenaran, keadilan dan kebaikan.

Kemampuan seseorang dalam mengelola IQ, EI dan SI-nya akan turut menentukan dalam produktifitasnya. Semakin ia bisa mengendalikan emosi dan spiritualnya, akan semakin baik pula produktifitasnya. Menurut Faustino Kardoso Gomes (1995 : 160) bahwa faktor-faktor determinan produktifitas adalah *knowledge, skill, ability, attitude* dan *behavior*. Disinilah *attitude* (sikap) dan *behavior* (penampilan) seseorang akan turut mempengaruhi pada pencapaian produktifitas kerja (kinerja).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Probolinggo merupakan lembaga yang di dalamnya terdapat 45 orang wakil rakyat dengan latar belakang partai, pendidikan dan psikoanalitik yang berbeda. Perbedaan latar belakang ini yang kemudian mengantarkan kepada satu realitas bahwa IQ, EI dan SI mereka berbeda pula. Kenyataan ini tentunya menunjukkan kinerja yang berbeda-beda.

Menurut data yang ada, dari total jumlah anggota dewan sebanyak 45 orang yang terdiri dari 9 partai politik, 4 fraksi dan dengan 5 komisi, ternyata hanya 40 % saja yang menunjukkan kinerja yang baik (Hasan : 2001). Sementara yang lain masih tergolong apa yang disebut James L Perry dalam Faustino

Kardoso Gomes (1999 : 142) bertipologi *Poor Performer* (berkinerja rendah). Hal tersebut terlihat dalam rapat-rapat komisi, rapat fraksi, rapat panitia anggaran dan pada perumusan-perumusan peraturan-peraturan daerah (perda). Kinerja yang nampak adalah masih adanya anggota dewan yang kurang partisipatif dengan cara membaca Al- Qur'an, kurangnya antisipasi anggota dewan terhadap perda-perda yang dibuat eksekutif dan masih adanya pihak yang memikirkan kepentingan partainya – yang pada akhirnya – mempengaruhi kinerja anggota dewan dalam bentuk tidak optimalnya perda-perda yang disahkan.

Guna mengatasi masalah-masalah tersebut agar tidak berlanjut, pihak pimpinan DPRD kabupaten Probolinggo sudah melakukan upaya-upaya konkrit agar para anggotanya menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai target yang diinginkan. Beberapa terobosan juga telah dilakukan oleh ketua dewan guna mengatasi masalah-masalah tersebut.

Terobosan tersebut berupa penguatan nilai-nilai moral dan etika anggota dewan (motivasi) dalam bentuk pengajian-pengajian agama, *short course* (oleh kalangan akademik maupun para praktisi) dan pertemuan lintas partai politik (parpol) guna menggalang kebersamaan antar anggota dewan. Pada saat yang bersamaan pula, pimpinan dewan juga sering mengajak semua elemen masyarakat (LSM, tokoh masyarakat, ormas) sebagai *stakeholder* untuk turut membicarakan masalah Rencana Strategis (renstra) kabupaten Probolinggo untuk tahun 2002. Kemudian untuk lebih meningkatkan tanggung jawab anggota dewan dengan konstituennya, langkah yang ditempuh adalah dengan turba ke daerah-daerah terpencil (Hasan : 2001)

Sampai saat ini langkah-langkah tersebut telah menampakkan hasil, meskipun belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh pihak pimpinan. Ada perkembangan kualitas kinerja dewan, sekitar 20 % sudah mulai menyadari akan nilai-nilai kebenaran, kebaikan dan keadilan. (Data akhir Agustus 1999 dibandingkan data akhir Agustus 2001). Kenaikan tersebut belum sesuai dengan target yang diharapkan, yaitu antara 40 – 60 %. (Hasan : 2001)

Berdasar kondisi tersebut, perlu kiranya dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor-faktor *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Intelligence* (EI) dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Probolinggo.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor-faktor IQ, EI dan SI berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo?
2. Di antara faktor-faktor IQ (berfikir logis, kemampuan verbal, kompetensi), faktor-faktor EI (empati, mengelola emosi, membina hubungan) dan faktor-faktor SI (kebaikan, kebenaran, keadilan) manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh faktor-faktor EI dan SI terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo.

1.3.2. Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan :

1. Mengukur kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Probolinggo.
2. Mengetahui faktor-faktor IQ, EI dan SI berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memperoleh umpan balik dari lapangan mengenai peran IQ, EQ dan SI, sehingga bermanfaat untuk evaluasi program bagi para anggota DPRD.
2. Memberi kontribusi pada para pimpinan dan anggota DPRD kabupaten Probolinggo untuk meningkatkan kinerja.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang pemerintahan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Sebagai sumbangan pemikiran bagi semua pihak yang berkepentingan, khususnya menyangkut kinerja anggota dewan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah kinerja. Di antaranya dilakukan oleh Hariyanto (2001) meneliti tentang Pengaruh Faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Jasa Wartel Desa Telang Bangkalan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa faktor pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari partisipasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan koperasi jasa wartel desa Telang Bangkalan. Hariyanto juga menyimpulkan bahwa variabel partisipasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai 34,552%, variabel pelatihan berpengaruh 25,858% dan variabel disiplin berpengaruh dengan nilai 15,692%.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto tersebut, pada penelitian ini juga mengambil unsur-unsur standart penilaian kinerja berupa prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja setelah dipengaruhi oleh faktor-faktor *Emotional Intelligence* (EI) maupun *Spiritual Intelligence* (SI) pada anggota dewan kabupaten Probolinggo yang berjumlah 45 orang. Pada penelitian nanti akan diteliti pengaruh empati, emosi dan moralitas anggota dewan kabupaten Probolinggo, ketika pembahasan peraturan-peraturan daerah, rapat-rapat komisi, fraksi maupun dalam penetapan kebijakan-kebijakan lainnya. Dalam penelitian ini juga akan didukung oleh kajian-kajian teoritis oleh para pakar di

bidang manajemen kinerja maupun di bidang psikologi, seperti Robert Bacal (1999), David Goleman (1995), Ian Marshal dan Danah Zohar (2000), Faustino Kardoso (1995), Syaifuddin Azwar (1996), Anwar Prabunegara (2000), Malayu SP Hasibuan (2000) dan oleh agamawan Toto Tasmara (2001).

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

Kinerja (*performance*) sebagai kata benda (*noun*) mengandung arti *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono dalam Widodo (206 : 2001).

Teori tentang kinerja adalah teori tentang pengukuran kinerja yang merupakan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan sebuah instansi. Dalam pengukuran kinerja dijelaskan penetapan indikator kinerja, penetapan capaian kinerja dan formulir pengukuran kinerja yang digunakan untuk mengidentifikasi indikator kinerja dan nilai capaiannya sebagai dasar penilaian capaian kinerja kegiatan maupun program.

Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data untuk menentukan kinerja kegiatan. Penetapan indikator kinerja tersebut didasarkan

pada kelompok masukan (*inputs*), keluaran (*output*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*).

Dengan demikian, indikator kinerja tersebut dapat digunakan untuk evaluasi baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*) ataupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Perlu ditambahkan bahwa untuk indikator kinerja *inputs* dan *outputs*, dapat dinilai sebelum kegiatan yang dilakukan selesai. Sedangkan untuk indikator *outcomes*, *benefit* dan *impact* akan diperoleh setelah kegiatan selesai, namun perlu diantisipasi sejak tahap perencanaan.

Indikator kinerja dapat dikaitkan dengan beberapa kategori pengukuran kinerja seperti kategori teknis atau operasional, kelembagaan, ekonomi, budaya, lingkungan ataupun dengan kombinasi dua atau lebih kategori-kategori tersebut. Oleh karena itu, indikator kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk unit yang dihasilkan, waktu yang diperlukan, nilai yang dihasilkan, tingkat kualitas, dana yang diperlukan, produktifitas, ketaatan, tingkat kesalahan, frekuensi dan sebagainya.

Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Indikator kinerja hendaknya : (1) spesifik dan jelas ; (2) dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif ; (3) dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak ; (4) harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan dan (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan ekonomis.

Pada tahap berikutnya adalah penetapan capaian kinerja. Penetapan ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai capaian indikator kinerja pelaksanaan kegiatan, program dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Pencapaian indikator-indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah *inputs* menjadi *outputs*. Bisa juga merupakan proses penyusunan program atau kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Misalnya keterkaitan antara capaian kinerja *outputs* tertentu dengan proses pencapaiannya seperti kecepatan, keakurasian, ketaatan pada peraturan-peraturan dan keterlibatan kelompok target terkait.

Untuk memudahkan pengukuran kinerja sebagaimana diuraikan di atas, digunakan Formulir PK sebagai berikut :

PENGUKURAN KINERJA												
Instansi :											Formulir PK	
Tahun :												
No	Kelembagaan	Program	Kegiatan	Penetapan Kinerja			Penetapan Capaian Indikator Kinerja				Ket.	
				Indikator Kinerja	Satuan	Rencana	Realisasi	Capaian Indikator Kinerja (%)	Bobot Indikator Kinerja (%)	Nilai Capaian Indikator Kinerja (%)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
				Inputs :								
					Jumlah nilai capaian kelompok indikator kinerja inputs							
				Outputs :								
					Jumlah nilai capaian kelompok indikator kinerja outputs							
				Outcomes :								
					Jumlah nilai capaian kelompok indikator outcomes							
				Benefits :								
					Jumlah nilai capaian kelompok indikator outbenefits							
				Impacts :								
					Jumlah nilai capaian kelompok indikator impacts							

Petunjuk Pengisian Formulir (PK), sebagai berikut :

Kolom 1 : Ditulis nomor urut kebijaksanaan

- Kolom 2** : Ditulis nama kebijaksanaan
- Kolom 3** : Ditulis nama program
- Kolom 4** : Ditulis nama kegiatan dari program yang bersangkutan.
- Kolom 5** : Ditulis indikator kinerja kegiatan berdasarkan kelompok : *inputs* (misalnya jumlah dana), *outputs* (misalnya jumlah obat generik lebih yang dapat dibeli), *outcomes* (misalnya jangkauan pengobatan baik), *benefit* (misalnya tingkat kesembuhan pasien meningkat) dan *impacts* (misalnya kesehatan masyarakat meningkat).
- Kolom 6** : Ditulis satuan dari setiap indikator kinerja kegiatan berdasarkan kelompok *inputs, outputs, outcomes, benefits* dan *impacts*.
- Kolom 7** : Ditulis rencana indikator rencana kinerja (dalam angka).
- Kolom 8** : Ditulis realisasi indikator kinerja kegiatan (dalam angka).
- Kolom 9** : Ditulis capaian indikator kinerja kegiatan (dalam prosentase).
Apabila diasumsikan bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian indikator kinerja yang semakin baik, maka untuk menghitung capaian indikator kinerja digunakan rumus sebagai berikut :

$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi} \times 100 \%}{\text{Rencana}}$
--

Namun apabila diasumsikan bahwa semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya pencapaian kinerja, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana} \times 100 \%))}{\text{Rencana}}$$

- Kolom 10** : Ditulis bobot indikator kinerja kegiatan (perkelompok *inputs*, *outputs*, *outcomes*, *benefits* dan *impacts*) sehingga jumlah bobot untuk setiap kelompok adalah 100 %
- Kolom 11** : Ditulis nilai capaian indikator kinerja kegiatan yang diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Capaian Indikator kinerja} = \frac{\text{Capaian Indikator Kinerja} \times \text{Bobot IK}}{100 \%}$$

Selanjutnya nilai capaian kelompok indikator kinerja diperoleh dengan menjumlahkan nilai capaian indikator kinerja pada lajur jumlah nilai capaian kelompok indikator kinerja kolom 11.

- Kolom 12** : Diisi dengan hal-hal yang dianggap perlu dijelaskan yang terkait dengan isi dalam formulir tersebut.

Untuk memudahkan penentuan bobot perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Indikator yang menunjukkan *outcomes* atau *benefits* diberi bobot yang lebih tinggi dari pada indikator yang menunjukkan *inputs* atau *outputs*.

- b. Indikator yang lebih erat kaitannya dengan tujuan dan sasaran, serta kebijaksanaan program dan kegiatan diberi bobot yang lebih tinggi.
- c. Indikator yang mempunyai keterkaitan dengan kebijaksanaan instansi yang lebih tinggi, diberi bobot tinggi.
- d. Indikator yang berhubungan dengan hal-hal yang menjadi tanggung jawab instansi dan dapat dikendalikan (*controlable*) oleh instansi yang bersangkutan diberi bobot yang lebih tinggi dari pada indikator yang menggambarkan hasil kegiatan yang di luar kendali.

Tahap pengukuran kinerja berikutnya adalah tahap evaluasi kinerja. Tahapan ini dimulai dengan menghitung nilai capaian dari pelaksanaan kegiatan, kemudian dilanjutkan dengan menghitung nilai capaian kinerja dari pelaksanaan program dan kebijaksanaan didasarkan nilai capaian kinerja kegiatan tersebut.

Untuk membantu pelaksanaan evaluasi kinerja digunakan formulir Evaluasi Kinerja (EK) yang terdiri dari penilaian kinerja kegiatan, kinerja program dan penilaian kinerja kebijaksanaan. Bentuk formulir evaluasi kinerja dimaksud berikut memuat tentang evaluasi kinerja berdasarkan program, kegiatan maupun indikator kinerja yang terdiri dari input, output, outcomes, benefit dan impact. Indikator kinerja ini juga memuat sejumlah bobot kelompok dan nilai capaian hasil kinerja.

EVALUASI KINERJA							
Instansi :							
Tahun :							
No.	Program	Kegiatan	Kelompok Indikator	Capaian Kelompok Indikator Kinerja (%)	Bobot Kelompok Indikator Kinerja (%)	Nilai Capaian Kelompok Indikator Kinerja	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
			Inputs				
			Outputs				
			Outcomes				
			Benefits				
			Impacts				
			Jumlah Nilai Capaian Kegiatan 1				
			Inputs				
			Outputs				
			Outcomes				
			Benefits				
			Impacts				
			Jumlah Nilai Capaian Kegiatan 2				

Petunjuk Pengisian Formulir EK :

Kolom 1 : Ditulis nomor urut program.

Kolom 2 : Ditulis nama program sebagaimana tertuang dalam formulir PS.

Kolom 3 : Ditulis nama kegiatan

Kolom 4 : Ditulis kelompok indikator kinerja kegiatan saja (*inputs, outputs, outcomes, benefits dan impacts*).

Kolom 5 : Ditulis capaian kelompok indikator kinerja dengan cara memindahkan nilai capaian kelompok indikator kinerja pada kolom 11 formulir PK, lajur jumlah nilai capaian kelompok indikator kinerja.

Kolom 6 : Ditulis bobot kelompok indikator kinerja (inputs, outputs, outcomes, benefit dan impacts) sehingga jumlah bobot setiap kegiatan adalah 100 %.

Kolom 7 : Ditulis nilai capaian kelompok indikator kinerja dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Capaian Indikator Kinerja} \times \text{Bobot Indikator Kinerja}}{100\%}$$

Selanjutnya Nilai capaian Kegiatan diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai capaian kelompok indikator kinerja pada lajur jumlah nilai capaian kegiatan pada kolom 7.

Pada akhirnya, adalah dengan membuat kesimpulan hasil evaluasi tersebut di atas, digunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran kinerja dimaksud dibuat berdasarkan pertimbangan masing-masing instansi, antara lain dengan skala pengukuran ordinal, misalnya :

85 s/d 100 = Baik	Sangat Baik	Sangat Berhasil
70 (X < 85 = Sedang atau	Baik	atau Berhasil
55 (X < 70 = Kurang	Sedang	Cukup Berhasil
X < 55 = Sangat Kurang	Kurang Baik	Tidak Berhasil.

Teori lain mengenai kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut AA. Anwar Prabu Negara (2002 : 67) bahwa ada

beberapa hal yang mempengaruhi kinerja antara lain *Ability* dan *motivasi*. *Ability* bisa terlihat pada *knowledge* dan *skill*, sedangkan motivasi akan nampak pada *attitude* (sikap) dan situasi. Pendapat senada dijelaskan oleh Robert Bacal (2001 : 117) bahwa kriteria kinerja bisa dilihat dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaannya, menunjukkan kreatifitas dan inisiatif dan memenuhi target penjualan pada tiap kuartalnya.

Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan (2000 : 94) bahwa dasar penilaian kinerja terbagi atas dua bagian :

1. *tangible standart*

2. *intangibile standart*

1). *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standartnya. Standart ini dibagi atas ;

a. Standart dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standart kuantitas, standart kualitas dan standart waktu. Misalnya kilo gram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.

b. Standart dalam bentuk uang yang terbagi atas standart biaya, standart penghasilan, dan standart investasi.

2. *Intangibile standart* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standartnya. Misalnya standart perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Standart penilaian kinerja mengarah kepada prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja. Unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan,

keaktivitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Berkait dengan produktifitas, Muchdar Sinungan (1992 : 102) berpendapat bahwa produksi berkaitan dengan hasil yang dicapai, sedang produktifitas berkaitan dengan cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Bisa terjadi bahwa produksi meningkat tapi tidak pada produktifitasnya. Untuk itu diperlakukan pendekatan penghitungan Indeks Produktifitas (IP) dengan dikelompokkan dalam beberapa cara :

1. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama, diperoleh hasil produksi yang lebih banyak.
4. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih banyak, diperoleh hasil produksi yang jauh lebih banyak.

Dengan menggunakan dasar input 100, output 120 maka rumus indeks produktifitas adalah dengan menggunakan rumus :

$$IP = \frac{120}{100} = 1,2$$

Menurut Faustino Kardoso Gomes (1995 : 142) penilaian performansi dapat juga dilihat berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik (*judgment Based*)

Performance Appraisal/evaluation). Penilaian tersebut mengarah kepada dimensi-dimensi sebagai berikut :

- *Quantity of work* ; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- *Quality of work* ; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- *Job Knowledge* ; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- *Creativeness* ; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- *Cooperation* ; kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- *Dependability* ; kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- *Initiative* ; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- *Personal Qualities* ; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

James L Perry dalam Faustino (1995 : 152) menyebutkan bahwa ternyata ada beberapa tipologi yang jauh di bawah standart kinerja. Golongan ini disebut Pery sebagai *poor performer* (berkinerja buruk). Ketujuh tipologi *poor performers* tersebut, masing-masing : (1) *The time bomb*, (2) *The Wet Blanket*, (3) *The Isolate*,

(4) *The Really Nice Person*, (5) *The Excuse maker*, (6) *The Loose Cannon* dan (7) *The employee with paralysis of indecision*.

1. *The Time Bomb*, mereka yang tergolong pada tipe ini biasanya cenderung membuat ribut dan suka marah (tempramen). Para pekerja yang memiliki tipe ini akan melaksanakan tugas, akan tetapi juga sering melakukan hal-hal yang tidak rasional karena emosinya meledak-ledak.
2. *The Wet Blanket*, mereka cenderung bertahan pada batas-batas unit organisasinya dan biasanya berkisar pada upaya membenarkan diri. Tipe ini akan ditandai oleh sikapnya yang pesimistis, kemudian memisahkan diri dari kelompok. Namun ketika mereka ditinggalkan oleh kelompoknya, malah mereka selalu menyalahkan orang lain.
3. *The Isolate*, mereka ini cenderung bersikap sangat diam dan penuh rahasia. Pada satu keadaan, mereka tergolong orang bekerja dengan baik sekali, namun dari sudut kelancaran komunikasi, baik ke dalam organisasi maupun yang ke luar organisasi, jelas mereka ini sangat tertutup. Kondisi ini jelas-jelas kurang menguntungkan bagi organisasi yang berbasis publik.
4. *The Really Nice Person*, kelompok ini cenderung memiliki sifat murah hati, penuh perhatian dan selalu menonjolkan diri, padahal mereka tidak punya keahlian. Ibaratnya seorang sekretaris, mereka ini punya modal wajah cantik, sangat sopan, mudah bergaul tetapi tidak bisa mengetik.
5. *The Excuse maker*, mereka ini cenderung mempunyai seribu macam alasan. Selalu saja ada alasan atas tindakannya, terutama yang menyangkut

performanya. Mereka sebenarnya tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, namun ada saja alasan untuk membenarkan kekurangan-kekurangan tersebut.

6. *The loose cannon*, tipe ini memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas, namun karena terlalu antusias, sering mereka ini melakukan kesalahan-kesalahan dalam tugas-tugasnya. Mereka ini juga sering menyalahkan rekan-rekan sekerjanya apabila dedikasinya berkurang. Mereka ini juga tergolong tipologi yang senang mengkritik dalam keberlangsungan organisasinya.
7. *The Employee with paralysis of Indecision*, mereka ini tergolong memiliki kemampuan memberikan keputusan yang tepat di saat-saat normal. Akan tetapi, manakala suasananya dalam keadaan kritis, mereka tidak bisa memberikan keputusan yang baik. Bahkan mereka hanya terpaku oleh peraturan-peraturan formal, karena mereka tergolong tipe yang takut akan resiko-resiko yang akan terjadi.

Dari batasan-batasan tersebut dapat ditarik satu pemahaman adalah bahwa kinerja merupakan gabungan hasil dari prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja. Sedangkan unsur-unsur yang dinilai tersebut mengarah kepada moralitas, kedisiplinan, emosi, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama dengan pihak lain.

2.2.2. Intelligence Quotient

Alfred Binet, dalam Azwar mendefinisikan kecerdasan inteligensi terdiri dari tiga komponen. A) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau tindakan, B)

Kemampuan untuk mengarahkan arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan, C) Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri atau melakukan autokritik.

Di tahun 1941, George D. Stodard menyebut inteligensi sebagai bentuk kemampuan untuk memahami masalah-masalah yang bercirikan (a) mengandung kesukaran (b) kompleks, yaitu mengandung bermacam jenis tugas yang harus dapat diatasi dengan baik dalam arti bahwa individu yang inteligen mampu menyerap kemampuan baru dan memadukannya dengan kemampuan yang sudah dimiliki untuk kemudian digunakan dalam menghadapi masalah (c) abstrak, yaitu mengandung simbol-simbol yang memerlukan analisis dan interpretasi (d) ekonomis, yaitu dapat diselesaikan dengan menggunakan proses mental yang efisien dari segi penggunaan waktu (e) diarahkan pada suatu tujuan, yaitu bukan dilakukan tanpa maksud melainkan mengikuti suatu arah atau target yang jelas (f) mempunyai nilai sosial, yaitu cara dan hasil pemecahan masalah dapat diterima oleh nilai dan norma sosial (g) berasal dari sumbernya, yaitu pola fikir yang membangkitkan kreatifitas untuk menciptakan sesuatu yang baru dan lain.

Stenberg dan kawan-kawannya menemukan konsepsi bahwa orang awam mengenai intelligensi mencakup tiga (3) faktor kemampuan utama : (a) kemampuan memecahkan masalah-masalah praktis yang berciri utama adanya kemampuan berfikir logis (b) kemampuan verbal (lisan) yang berciri utama adanya kecakapan berbicara dengan jelas dan lancar (c) kompetensi sosial yang berciri utama adanya kemampuan untuk menerima orang lain sebagaimana adanya.

Dari hasil studi yang dilakukan dengan intensif Thurstone menyusun tes kemampuan primer Chicago dan menguraikan keenam faktor kemampuan sebagai berikut :

V : (*Verbal*) yaitu pemahaman akan hubungan kata, kosa kata dan penguasaan komunikasi lisan.

N : (*Number*) yaitu kecermatan dan kecepatan dalam menggunakan fungsi-fungsi hitung dasar.

S : (*Spatial*) yakni kemampuan untuk mengenali berbagai hubungan dalam bentuk visual.

W : (*Word Fluency*) yaitu kemampuan untuk mencerna dengan cepat kata-kata tertentu.

M : (*Memory*) yaitu kemampuan mengingat gambar-gambar, pesan-pesan, angka-angka, kata-kata dan bentuk-bentuk pola

R : (*Reasoning*) yaitu kemampuan untuk mengambil kesimpulan dari beberapa contoh, aturan atau prinsip. Dapat pula diartikan sebagai kemampuan pemecahan masalah.

Pada bagian lain Suharsono (16 : 2001) mendefinisikan IQ sebagai kemampuan seseorang untuk mengenal dan merespons alam semesta dan menurutnya juga bahwa IQ lebih mengarahkan pada obyek-obyek di luar manusia. Terman dalam Azwar (139 : 1996) menyajikan hasil pengamatan terhadap berbagai karakteristik yang ditemukan pada individu yang memiliki IQ sangat Tinggi, sebagai berikut :

1. Cepat belajar

2. Berminat dalam membaca biografi-biografi
3. Punya kecenderungan ilmiah
4. Telah dapat membaca sebelum sekolah
5. Suka belajar
6. Punya penalaran abstrak yang baik
7. Mampu berbahasa dengan baik
8. Tulisan tangannya jelek
9. Anak tunggal
10. Anak sulung
11. Lahir dari pasangan suami istri yang agak tua
12. Penyesuaiannya baik
13. Sehat jasmaniah
14. Punya skor tinggi dalam tes prestasi
15. Imajinasinya baik
16. Tingkat energi tinggi

Adapun skala pengukuran inteligensi yang bisa dikembangkan adalah skala yang dilakukan oleh Binet dengan pendekatan psikologis, ketika ia meninggalkan pendekatan kranimetri. Dalam skala psikologisnya, Binet mulai membuat alat baru yang dirancang untuk mengukur ketajaman bayangan, ketahanan, dan kualitas perhatian, ingatan, kualitas penilaian moral dan estetika, kecakapan dalam menemukan kesalahan logika serta memahami kalimat-kalimat.

Pada sisi lain *Intelligence Quotient* diartikan sebagai skor yang diperoleh dari sebuah alat test kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit

indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

Skor IQ mula-mula diperhitungkan dengan membandingkan umur mental (*mental age*) dengan umur kronologic (*cronological age*). Bila kemampuan individu dalam memecahkan persoalan-persoalan yang disajikan dalam tes kecerdasan (umur mental) tersebut sama dengan kemampuan yang seharusnya ada pada individu seumur dia pada saat itu (umur kronologis), maka akan diperoleh skor 1. Skor ini kemudian dikalikan 100 dan dipakai sebagai dasar perhitungan IQ. Tetapi kemudian timbul masalah karena setelah otak mencapai kematangan, tidak terjadi perkembangan lagi, bahkan pada titik tertentu akan terjadi penurunan kemampuan.

2.2.2.1. Pengukuran Intelligence

Pada tahun 1904, Alfred Binet dan Theodore Simon dua orang psikolog asal Prancis merancang suatu alat evaluasi yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi siswa-siswa yang memerlukan kelas-kelas khusus (anak-anak yang kurang pandai). Alat tes itu dinamakan Tes Binnet-Simon. Tes ini kemudian direvisi pada tahun 1911.

Dalam ujian intelligence yang pertama temuan Alferd Binet ujian ini menghasilkan skor Inteligence Quotient dengan membagikan umur mental dengan umur kronologi subyek yang mengambil ujian dan dikalikan dengan 100. Misalnya seorang anak yang mempunyai umur mental 12 dan umur kronologi 10

tahun akan memiliki 120 (12/10 X 100). Walaupun kaedah ini jarang digunakan lagi.

Pada tahun 1916, Lewis Terman seorang psikolog asal Amerika mengadakan banyak perbaikan dari tes Binet-Simon. Sumbangan utamanya adalah menetapkan indeks numerik yang menyatakan kecerdasan sebagai rasio (perbandingan) antara *mental age* dan *cronological age*. Hasil perbaikan ini dinamakan Tes Stanford_Binet. Indeks seperti ini sebetulnya telah diperkenalkan oleh seorang psikolog Jerman yang bernama William Stern, yang kemudian dikenal dengan *Intelligence Quotient* (IQ). Tes Stanford_Binet ini banyak digunakan untuk mengukur kecerdasan anak-anak sampai usia 13 tahun.

Pada tesis pengukuran inteligen akan menggunakan skala pengukuran Standart Progressive Matrices (SPM). Standart ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan kecerdasan seseorang bila dalam batas-batas umur tertentu. Tes yang ditemukan oleh J.C. Raven ini akan dibantu oleh ahli psikologi yang benar-benar memiliki kompetensi tentang skala SPM.

2.2.3. Emotional Intelligence (kecerdasan emosi)

Kecerdasan emosi menurut Goleman (1995 : 404) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain (empati), kemampuan memotivasi diri, mengolah emosi dan membina hubungan baik dengan orang lain. Kecerdasan semacam inilah yang kemudian akan turut menentukan kesuksesan seseorang.

Lebih jauh Goleman menguraikan mengenai parameter untuk mengukur EI. Meliputi kesadaran memahami emosi diri, mengelola emosi, memanfaatkan emosi secara produktif, membaca emosi orang lain dan membina hubungan.

Kesadaran memahami emosi diri

- Perbaikan dalam mengenali dan merasakan emosinya sendiri.
- Lebih mampu memahami perasaan yang timbul
- Mengenali perbedaan perasaan dengan tindakan.

Mengelola emosi

- Toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi dan pengelolaan amarah.
- Berkurangnya ejekan verbal, perkelahian, gangguan di ruangan.
- Lebih mengungkapkan amarah dengan tepat tanpa perkelahian.
- Berkurangnya larangan masuk sementara dan skorsing.
- Berkurangnya perilaku agresif dan merusak diri sendiri.
- Berkurangnya kesepian dan kecemasan dalam pergaulan.

Mengelola emosi secara produktif

- Lebih bertanggung jawab
- Lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan dan menaruh perhatian.
- Lebih menguasai diri.

Membaca emosi orang lain

- Lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.
- Memperbaiki empati dan kepekaan terhadap perasaan orang lain.
- Lebih baik dalam mendengarkan orang lain.

Membina hubungan

- Lebih baik dalam menyelesaikan pertikaian dan merundingkan persengketaan
- Lebih memikirkan kepentingan sosial
- Lebih tegas dan terampil dalam berkomunikasi
- Lebih demokratis dalam bergaul dengan orang lain.

Kecerdasan emosional seseorang ternyata tidak saja berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep dan karya lain sehingga semua itu menjadi minat bagi orang lain. Menurut Suharsono (2002 : 109), ada banyak keuntungan bagi mereka yang memiliki kecerdasan emosional secara memadai. *Pertama*, kecerdasan emosional jelas mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga orang tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan yang bodoh, yang merugikan dirinya sendiri maupun diri orang lain. *Kedua*, kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional akan dapat membangun lobi-lobi, jaringan dan kerja sama. *Ketiga*, kecerdasan emosional menjadi modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan. Karena kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EI tersebut, seseorang akan mampu mendapat simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan sebuah ide atau cita-cita.

Jadi pembahasan emosi ternyata berkait dengan masalah perasaan, pikiran dan kecenderungan lain yang timbul dari dalam diri manusia. Maka teori yang berdekatan persoalan ini adalah teori psikoanalitik dimana teori ini mengembangkan bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi belajar dan perilaku politik personal dan interpersonal. Sigmund Freud (Dan Nimmo 1989 : 91) berpendapat bahwa orang bertindak atas dasar motif yang tak disadarinya maupun atas dasar pikiran, perasaan dan kecenderungan yang disadari maupun tidak. Freud juga menjabarkan tentang proses yang menjadi pokok berfungsinya kepribadian antara lain : 1) ide yaitu proses orang yang memaksakan keinginannya akan hal-hal yang menyenangkan. 2). Ego, yaitu alat yang digunakan untuk menilai orang itu ; 3). Superego adalah Gagasan orang yang diturunkan bisa dari orang tua atau pihak lain yang bisa ia lakukan untuk membenarkan perilakunya.

Pada tataran lain bahwa proses untuk mendukung pengembangan EI adalah adanya komitmen yang kuat untuk meninggalkan perilaku-perilaku yang tidak produktif ke dalam tim-tim yang berbasis kerja (Jill Dann 2002 : 78). Maka seseorang dituntut untuk memperbaiki sifat-sifat di bawah ini :

- Bersikap sinis dan tidak memiliki komitmen terhadap sesuatu pun ;
- Menyalahkan orang lain dan tidak bertanggung jawab ;
- Pembeneran diri sendiri
- Mendominasi dan mengganggu orang lain

Yunanto (2002) memaparkan beberapa alat ukur kecerdasan emosional. Alat ukur ini menurutnya pernah dikembangkan oleh para peneliti, antara lain :

(1) MSCEIT (*Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test*).

Tes ini dikembangkan oleh DR. Jack Mayer, DR. Peter Salovey, dan DR. David Caruso yang terdiri dari empat keterampilan yaitu : mengidentifikasi emosi, menggunakan emosi, memahami emosi dan mengelola emosi. Tes ini lebih mengarah kepada mengukur kemampuan kecerdasan emosi (*ability measure*).

(2) Baron EQ-I (*Baron Emotional Quotion Intelligence*).

Tes ini diciptakan oleh Baron dengan aspek-aspek yang diukur antara lain : a). Keterampilan intrapersonal , seperti kesadaran diri, asertif, aktualisasi diri dan kemandirian. b). Keterampilan interpersonal seperti empati, hubungan interpersonal, dan tanggung jawab sosial. c). Mengelola Stress seperti pemecahan masalah, tes realitas dan fleksibilitas. d). Kemampuan beradaptasi (*adaptability*) seperti toleransi terhadap stres, mengontrol impuls.

(3) EQ Map (*Emotional Quotient Map*).

Tes ini dikembangkan oleh Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf (2001) yang melakukan penelitian pada manager eksekutif dan profesional dari ratusan organisasi perusahaan. Aspek-aspek yang diukur antara lain a). keterampilan kecerdasan emosi antara lain : kesadaran diri emosi, kesadaran emosi terhadap orang lain dan ekspresi emosi. b). kecakapan emosi seperti internasionalitas, kreatifitas, ketangguhan, hubungan antara pribadi dan ketidakpuasan konstruktif. c). Nilai-nilai keyakinan seperti

belas kasihan, sudut pandang, intuisi, radius kepercayaan, daya pribadi dan integritas.

(4) ECI (*Emotional Competency Inventory*).

Tes ini mengukur antara lain : a). kesadaran diri (*self awareness*) seperti kesadaran emosi diri, ketepatan mengakses diri (*accurate self assesment*) dan kepercayaan diri (*self confidence*).

- b). Kesadaran sosial (*social awareness*) seperti empati, kesadaran organisasi yang berorientasi pada pelayanan. C). Manajemen diri (*self management*) seperti penguasaan diri (*self control*), sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*), kehati-hatian (*consentiousness*), kemampuan beradaptasi (*adaptability*), orientasi berprestasi (*achievement*), inisiatif. D). Keterampilan sosial seperti mengembangkan orang lain (*developing others*), kepemimpinan, mempengaruhi, komunikasi, manajemen konflik (*conflik management*), kerja sama tim (*teamwork*) dan menjalin hubungan dengan orang lain.

2.2.4. *Spiritual Intelligence* (kecerdasan spiritual).

Kecerdasan spiritual menurut Danah Zohar dan Ian Marshall (2000 : 8) adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu menyembuhkan dan membangun diri secara utuh. SI adalah kesadaran untuk mengakui nilai-nilai yang tetapi juga secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. Zohar juga mengklasifikasi jenis kepribadian ke dalam enam golongan. *Pertama*, jenis kepribadian konvensional (sekretaris, akuntan dan operator komputer). *Kedua*, jenis kepribadian sosial

(guru, penasehat, manajer dan ahli terapi). *Ketiga*, jenis kepribadian investigatif (cendekiawan profesional, akademisi, dokter dan ilmuwan). *Keempat*, jenis kepribadian artistik (penyair, penulis, pelukis dan dekorator). *Kelima*, jenis kepribadian realistik (sopir, pilot dan petani). *Keenam* jenis kepribadian pengusaha (politisi, eksekutif, polisi dan prajurit).

Pada jenis kepribadian pengusaha yang termasuk di dalamnya politisi (anggota dewan) bercirikan spiritual yang positif berupa tanggung jawab, setia pada idealisme dan menjalankan kepemimpinan secara baik. Namun, apabila sifat positif itu berubah, yang terjadi kemudian adalah sikap sok hebat dan penyalahgunaan kekuasaan.

Zohar juga memberi solusi dalam rangka meningkatkan SI. *Pertama*, jalan tugas ; jalan ini menghindari manusia dari prasangka jelek, pikiran sempit, kurang imajinasi dan kurang motivasi. Melalui jalan tugas ini diharapkan tumbuh kerjasama yang harmonis dan saling memberi sumbangan pemikiran. *Kedua*, jalan pengasuhan ; jalan ini menghindarkan manusia dari sikap oportunistis dan pragmatis. Ini mengajarkan manusia bagaimana bisa mendengarkan pendapat orang lain dengan baik. *Ketiga*, jalan pengetahuan ; mengajarkan agar tidak sok ilmiah atau juga menjauhkan diri dari membahas hal-hal sepele yang bukan urusannya. *Keempat*, jalan perubahan pribadi ; jalan ini mengajarkan bagaimana menjadi cerdas secara spiritual adalah dengan membangkitkan dalam diri bahwa hati nurani adalah segalanya. Ia tidak akan pernah punya rasa bimbang dalam melaksanakan hal-hal positif. Bila jalan ini ditempuh, tidak akan ada istilah janji-janji tanpa bukti atau janji malah tidak ditepati. *Kelima*, Jalan persaudaraan ; jalan

ini mengajarkan bagaimana bisa berbuat adil dan rasa hormat kepada musuh sekalipun. *Keenam*, jalan kepemimpinan yang penuh pengabdian ; mengajarkan bahwa bagaimana menghindari memanfaatkan kekuasaan demi tujuan sendiri dan tujuan-tujuan jahat lainnya. Dengan demikian akan lahir suatu pengabdian yang tulus yang nantinya akan melahirkan visi dan spekulasi baru.

Tasmara (2001) mengistilahkan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan ruhaniyah (*Transendental Intelligence*). Menurut konsepnya, kecerdasan ruhaniyah bertumpu pada ajaran cinta. Sumber Daya Manusia yang mencintai pekerjaannya, akan menganggap pekerjaan sebagai sebuah rahmat sehingga dalam bekerja akan terdorong untuk melakukan dengan sungguh-sungguh. Mereka bekerja dengan penuh rasa syukur dari hati yang bersih dan tulus. Dalam pengertian lain bekerja adalah bentuk rasa syukur kepada Tuhan.

Sedangkan menurut Ary Ginanjar Agustian (2001 : 57) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya, memiliki pola pemikiran tauhidi serta berprinsip hanya karena Allah.

Dimitri Mahayana dalam Agus nggermanto (2001 : 122) menunjukkan beberapa ciri orang yang ber-SI tinggi. Beberapa di antaranya adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu melihat kesatuan dalam keberagaman, mampu memaknai setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan penderitaan. Jadi dalam hal ini makna prinsip adalah pedoman

perilaku yang terbukti mempunyai nilai yang langgeng dan permanen. Prinsip SI terlihat dalam tiga hal, Prinsip kebenaran, prinsip keadilan dan prinsip kebaikan.

Prinsip kebenaran adalah realitas nyata yang ada yang benar atau kebenaran itu sendiri. Signifikansi dari prinsip kebenaran adalah kejujuran, kesabaran dan konsistensi. Prinsip keadilan adalah memberikan sesuatu sesuai dengan haknya. Sebagai contoh, manakala ongkos naik becak yang disepakati sebesar Rp. 4000, dan ternyata dibayar sejumlah tersebut, maka keadilan tersebut sudah dilakukan. Akan tetapi, bila yang dibayarkan sebesar Rp. 5000, maka sudah terkategori prinsip kebaikan. Jadi makna kebaikan adalah memberikan lebih dari haknya.

Menurut Faustino (1995 : 182) teori keadilan ini justru memasukkan dimensi *social comparisons* dari rasio antara input-outcomes. Orang, atau yang disebut *focal person* cenderung membandingkan input-inputnya dan out comes yang diterimanya dengan input dan out put yang diterima oleh pekerja lainnya, yaitu apa yang disebut *referent person*. Jika apa yang diterima *focal person* itu dinilainya sama dengan apa yang dimiliki dan diterima *referent person*, maka pekerja yang bersangkutan akan merasa bahwa sistem reward yang ada telah berlaku adil dan dengan sendirinya kan merasa puas. Teori keadilan ini akan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa ia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Perasaan semacam itu merupakan keadaan jiwa yang berasal dari dalam.

Sedangkan Fran Magnis Suseno (2001 : 81) memasukkan keadilan sebagai salah satu ciri hukum. Menurutnya tuntutan keadilan itu mempunyai dua arti.

Dalam arti formal keadilan menuntut bahwa hukum berlaku umum. Dalam arti material, dituntut agar hukum sesesuai mungkin dengan cita-cita keadilan dalam masyarakat. Keadilan menuntut agar semua orang dalam situasi yang sama diperlakukan dengan sama. Kalaupun akan ada pengecualian, maka pengecualian itu harus dibuat dalam undang-undang. Adapun ciri-ciri telah terciptanya keadilan dalam sebuah organisasi menurut Almasadi-Suit (1996 : 75) ialah apabila setiap personel merasa senang atau merasa puas, baik terhadap pemimpin maupun terhadap berbagai peraturan serta pergaulan di dalam organisasi.

Sedangkan makna visi menurut Mulla Shadra dalam Agus adalah melihat sesuatu sesuai sebagaimana adanya sesuatu. Untuk dapat melihat sesuatu realitas sesuai dengan realitas sebenarnya diperlukan dalam titik visi terdalam dari subyek yang mengetahui, bukan pada obyek yang dilihat. Sedangkan visi yang benar menurut Suhrawardi adalah visi yang tercerahkan. Visi yang mendapatkan sinaran cahaya dari sumber cahaya kebenaran.

Menyangkut visi ini, Tasmara (2001 : 7) menjabarkan bahwa visi diartikan sebagai cara melihat gambar diri di hari esok sehingga bisa memproyeksikan seakan-akan mereka sudah mengetahui akan gambaran dirinya. Daya imajinasinya sangat kreatif dan positif untuk mencari wajah dirinya yang penuh makna. Mereka menetapkan visinya dengan alasan-alasan yang bisa dipertanggungjawabkan.

Konsep etos kerja lain dikemukakan oleh Sinamo (2002) bahwa terdapat delapan aspek kerja profesional pada era digital global yang dinamakan etos 21,

yaitu : 1) Kerja adalah rahmat, 2). Panggilan, 3). Amanah, 4). Aktualisasi diri, 5) Ibadah, 6). Seni, 7). Kehormatan dan pelayanan.

Selain itu, Suryanto (2002) menegaskan adanya keterkaitan yang cukup signifikan antara komitmen kerja dengan meningkatnya performance kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Menurutnya, komitmen organisasi ini juga dapat memunculkan akibat pada rendahnya turn over, tertunggalnya keterlambatan masuk kerja, rendahnya tingkat absensi dan meningkatnya *performance* kerja.

2.2.5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 4 tahun 1999 tentang Susunan dan Kedudukan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disebutkan bahwa DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat di daerah merupakan wahana untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila (pasal 34 ayat 1). Sedangkan tugas dan wewenang DPRD terdapat pada ayat 2 pasal 34, antara lain :

1. Memilih Gubernur/ wakil Gubernur, Bupati/ wakil bupati dan walikota/ wakil Wali kota.
2. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Gubernur/wakil Gubernur, Bupati/wakil Bupati, Walikota/wakil walikota kepada Presiden.
3. Bersama dengan Gubernur, Bupati, Walikota menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

4. Bersama dengan Gubernur, Bupati dan Walikota membentuk peraturan daerah.
5. Melakukan pengawasan terhadap :
 1. pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lain.
 2. Pelaksanaan peraturan-peraturan dan keputusan gubernur, bupati dan walikota.
 3. Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
 4. Kebijakan pemerintahan daerah yang disesuaikan dengan pola dasar pembangunan daerah.
 5. Pelaksanaan kerja sama internasional di daerah.
6. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
7. Menampung dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat.

Pada ayat 3 pasal 34 disebutkan bahwa untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud ayat (2), DPRD mempunyai hak :

1. Meminta pertanggungjawaban Gubernur, Bupati dan walikota.
2. Meminta keterangan kepada pemerintah daerah.
3. Mengadakan penyelidikan
4. Mengadakan perubahan atas rancangan peraturan daerah.
5. Mengajukan pernyataan pendapat.
6. Mengajukan rancangan peraturan daerah.
7. Menentukan anggaran DPRD.

Pada ayat (4) pasal 34 disebutkan bahwa selain hak-hak DPRD yang dimaksud dalam ayat (3), yang pada hakekatnya hak anggota, anggota DPRD juga mempunyai hak :

1. mengajukan pertanyaan
2. protokoler
3. keuangan/administrasi.

Lebih jauh Bintang RS (1985 : 108) menguraikan beberapa fungsi lembaga perwakilan, yang menurutnya ada tiga fungsi. *Pertama*, fungsi perundang-undangan. *Kedua*, fungsi pengawasan dan *ketiga* fungsi edukatif.

1. fungsi perundang-undangan adalah dalam rangka membentuk :
 - Undang-undang biasa seperti UU pemilu, UU pajak dan sebagainya.
 - Undang-undang tentang anggaran pendapatan dan belanja Negara.
 - Ratifikasi terhadap perjanjian-perjanjian dengan luar negeri.
2. Fungsi pengawasan adalah fungsi yang dijalankan oleh parlemen untuk mengawasi eksekutif agar berfungsi menurut undang-undang yang dibentuk oleh parlemen. Untuk melaksanakan fungsi ini, parlemen diberi beberapa hal, antara lain :
 1. hak bertanya
 2. interpelasi (minta keterangan)
 3. angket (mengadakan penyelidikan)
 4. mosi
 5. amandemen (mengadakan perubahan).

3. Fungsi edukatif adalah dalam hal pendidikan politik. Melalui pembahasan-pembahasan kebijaksanaan perwakilan di DPR, atau dimuat dan diulas oleh media massa, rakyat mengikuti persoalan yang menyangkut kepentingan umum dan menilai menurut kemampuan masing-masing dan secara tidak langsung mereka dididik ke arah warga negara yang sadar akan hak dan kewajibannya. Dengan demikian diharapkan terciptanya suasana yang kondusif antara pemerintah sebagai pemegang amanat rakyat.

Dalam hal penguatan lembaga legislatif daerah (DPRD) berdasarkan UU. Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan UU. Nomor 4 Tahun 1999 tentang Susunan dan kedudukan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, lembaga legislatif Daerah telah mengalami peningkatan yang berarti. Perubahan dan Peningkatan fungsi dan peran Lembaga Legislasi daerah, setidaknya menurut Surbakti dalam Widodo (88 : 2001) menyangkut 10 hal sebagai berikut :

1. DPRD bukan lagi bagian dari Pemerintahan Daerah (Pemda), melainkan telah terpisah dengan tugas dan kewenangan yang berbeda. DPRD menyelenggarakan tugas legislatif, sedangkan Pemda di bawah kepala Daerah menyelenggarakan tugas eksekutif.
2. Kalau dahulu DPRD mengajukan calon kepala daerah untuk dipilih satu di antaranya oleh pemerintah tanpa terikat pada hasil keputusan suara oleh DPRD, kini setelah melakukan penjaringan bakal calon, DPRD 1 berkonsultasi dengan Presiden untuk menetapkan para calon Gubernur, untuk kemudian dipilih dan ditetapkan satu di antaranya oleh DPRD, dengan suara

terbanyak sebagai Gubernur, sedangkan Bupati dan walikota dipilih dan ditetapkan oleh DPRD tanpa konsultasi dengan pemerintah pusat.

3. Jika pada masa lalu Gubernur/Bupati/Walikota selaku wakil pusat di daerah mengawasi DPRD, maka kini DPRD-lah yang mengawasi Gubernur/Bupati/Walikota dan berhak untuk meminta pertanggung-jawaban kepada Gubernur/Bupati/Walikota.
4. Kalau dahulu dibedakan antara hak DPRD dengan hak anggota DPRD, maka kini hak DPRD sekaligus merupakan hak anggota DPRD.
5. Pada masa lalu anggaran DPRD ditentukan dan dikelola oleh eksekutif, kini anggaran DPRD ditentukan dan dikelola sendiri oleh DPRD.
6. Bila pada masa lalu pejabat di daerah, kepala dinas atau anggota masyarakat sering menolak panggilan DPRD atau mewakilkan kepada bawahan atau kepada pihak lain, maka kini DPRD dapat mengenakan sanksi kepada seseorang yang menolak atas dasar pelecehan kehormatan DPRD (kewenangan *subpoena*).
7. Kalau pada masa lalu, suatu DPRD tidak tahu menahu mengenai perjanjian internasional yang menyangkut eksploitasi sumber alam di daerahnya, kini DPRD diberi kewenangan memberi pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah.
8. Jika pada masa lalu hak penyelidikan tidak pernah digunakan kerana Undang Undang yang dijanjikan mengatur penggunaan yang tidak pernah dibuat, maka

kini penggunaan semua hak DPRD diatur sendiri oleh DPRD dalam peraturan tata tertibnya.

9. Kalau dahulu DPRD hanya menampung dan menyampaikan tuntutan dari berbagai kelompok masyarakat kepada aparat eksekutif, kini DPRD mendapat tugas baru menampung dan menindaklanjuti dan tuntutan berbagai kelompok masyarakat.
10. Kalau dahulu hanya terdapat tiga fraksi partai dan satu fraksi ABRI, maka sesuai dengan UU parpol dan UU pemilu yang baru, maka di DPRD diperkirakan akan terdapat lebih dari lima fraksi partai politik dan satu fraksi TNI/POLRI.

Selain DPRD mengalami perubahan dan peningkatan fungsi dan peran yang berarti sebagaimana disebutkan di atas, DPRD dalam menjalankan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang dimiliki, juga telah terjadi reformasi pada tubuh DPRD itu sendiri yang menurut Surbakti dalam Widodo (92 : 2001) dibedakan dalam 8 macam, sebagai berikut :

Pertama, DPRD sebagai badan legislatif terpisah dari Pemda sebagai badan eksekutif, tetapi berinteraksi secara fungsional dalam posisi sejajar. DPRD memimpin lembaga legislatif, kepala daerah memimpin pemerintah daerah (eksekutif) perda dibuat oleh DPRD dan kepala daerah. Kepala daerah memimpin pelaksanaan APBD dan perda lainnya.

Kedua, Pemberdayaan DPRD dengan cara penyerahan otonomi daerah yang lusa, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah otonom, penegasan dan perluasan hak dan kewenangan DPRD untuk melaksanakan tugas legislatif, pengawasan dan

pewakilan, penambahan kewenangan baru dan perluasan ruang gerak anggota DPRD (hak DPRD sekaligus hak anggota DPRD).

Ketiga, menjamin kemandirian DPRD dengan cara memberi kewenangan bagi DPRD untuk menyusun dan menetapkan peraturan tata tertib sendiri, kewenangan menetapkan dan mengelola anggaran sendiri, penetapan sekretaris dewan oleh kepala daerah harus dengan persetujuan pimpinan DPRD dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD, dan kewenangan sekretariat dewan merekrut staf ahli untuk mendukung pelaksanaan tugas DPRD.

Keempat, peningkatan legitimasi DPRD karena jumlah anggota yang dipilih melalui pemilu mengalami peningkatan yang diangkat masih tinggal 10 % dari jumlah anggota DPRD daerah otonom yang bersangkutan, dan anggota DPRD tidak dapat direcall oleh partainya.

Kelima, akuntabilitas anggota DPRD tidak hanya secara hukum, tetapi juga secara etik. Selain kewajiban dan larangan yang ditetapkan dalam UU.4 tahun 1999 dan UU nomor 22 tahun 1999, para anggota DPRD juga harus merumuskan dan mematuhi kode etik legislatif. Untuk menegakkan kode etik legislatif, DPRD juga harus membentuk panitia kehormatan DPRD sesuai dengan sistem pemilihan umum yang dianut, yang pada dasarnya menggunakan sistem proporsional dalam membagi kursi suatu daerah pemilihan kepada partai peserta pemilu, tetapi menggunakan sistem distrik dalam membagi kursi yang diperoleh partai kepada kabupaten/kota atau kecamatan dan kepada calon tetap yang mewakili kabupaten/kota atau kecamatan tersebut, maka anggota DPRD tidak saja bertanggung jawab kepada partai, tetapi juga kepada penduduk daerah kabupaten

/kota atau kecamatan yang menjadi konstituennya. Apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh para anggota DPRD juga mendapat perhatian dan sorotan yang seksama dari lembaga pemantau DPRD (*parliament Watch*) dan media massa baik cetak ataupun elektronik.

Keenam, Akses rakyat mempengaruhi wakil rakyat semakin terjamin karena setiap anggota DPRD mewakili kecamatan tertentu sehingga setiap anggota DPRD mengetahui siapa yang diwakilinya, dan penduduk setiap kecamatan mengetahui siapa yang mewakilinya di DPRD. Kesempatan sudah terbuka apakah penduduk suatu kecamatan akan menggunakan saluran itu untuk menyampaikan aspirasi atau menuntut pertanggung jawaban kepada anggota DPRD masih terlihat dalam kenyataan.

Ketujuh, akuntabilitas kepala daerah secara politik kepada DPRD karena kepala daerah dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada DPRD. Pengawasan DPRD terhadap kepala daerah, terutama dilakukan melalui menggunakan hak bertanya, hak penyelidikan, meminta keterangan dan kewenangan *sub-poena*. Bahkan DPRD dapat mengusulkan pemberhentian kepala daerah kepada Presiden bila kepala daerah tidak dapat mempertanggung jawabkan kewenangannya kepada DPRD. Kepala kabupaten/kota menyampaikan laporan penyelenggaraan pemerintahan kepada presiden melalui Mendagri dengan tembusan kepada Gubernur.

Kedelapan, pemisahan jabatan politik dari jabatan administrasi (birokrasi daerah) pemegang jabatan politik dipilih oleh dan mempertanggung jawabkan kepada rakyat (DPRD), dan dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada DPRD (kepala daerah/wakil daerah). Pemegang jabatan administrasi diangkat oleh atasannya

karena keahlian dan prestasi kerjanya, yaitu melaksanakan apa yang diputuskan pemegang jabatan politik, menyampaikan informasi dan rekomendasi kepada pemegang jabatan politik, menegakkan peraturan, dan memberikan pelayanan publik. Konsekwensi pemisahan jabatan politik dari jabatan administrasi ialah keharusan bagi birokrasi *bertindak netral* terhadap partai politik dan dalam pelaksanaan pemilihan umum.

2.2.6. Pengukuran IQ, EI dan SI

Cara yang digunakan untuk mengukur *Intelligence Quotient*, *Emotional Intelligence* (EI) dan *Spiritual Intelligence* dengan menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 1992 : 72).

Langkah berikutnya adalah dengan memberikan rating dan skor terhadap atribut-atribut tersebut yang dituangkan dalam mapping.

Atribut-atribut IQ meliputi :

1. Kemampuan berfikir logis
2. Kemampuan Verbal
3. Kompetensi sosial

Atribut-atribut EQ meliputi :

- a. Empati (mengenali perasaan orang lain, toleransi, memahami orang lain dan menghindari konflik dengan orang lain).
- b. Mengelola emosi (bertanggung jawab, penguasaan diri, kurangnya ejekan verbal dan hilangnya kecemasan).

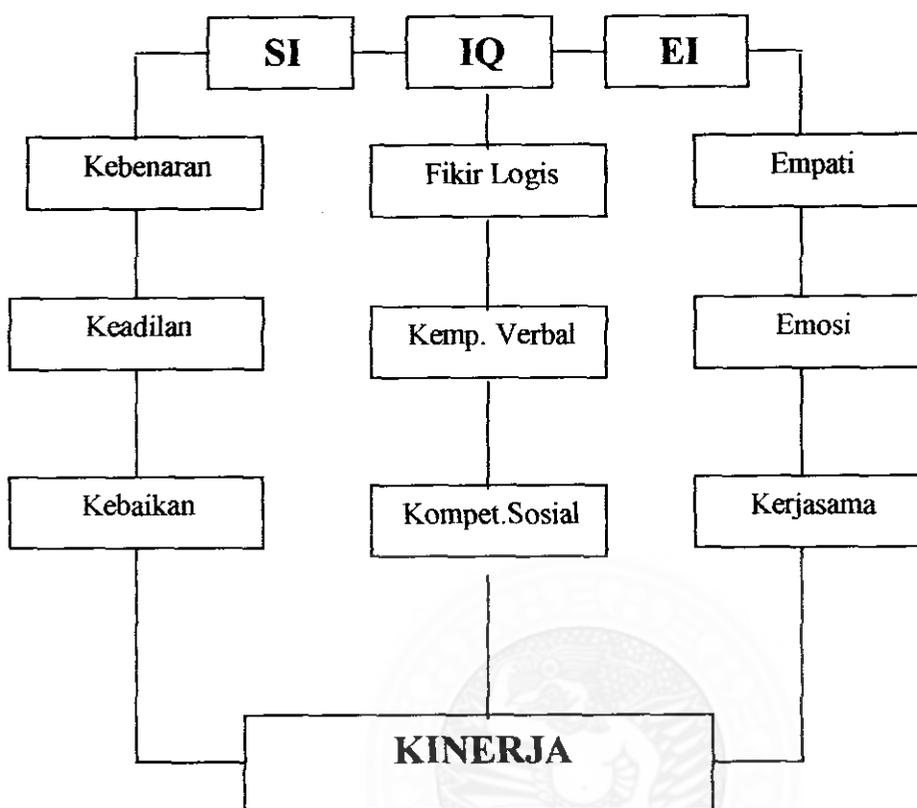
- c. Membina hubungan/team work (memikirkan kepentingan sosial, perasaan saling membutuhkan, tegas dan terampil berkomunikasi, dan kunjungan silaturahmi).

Atribut-atribut SI meliputi :

- a. Kebenaran (rekrutmen, niat/orientasi, pendidikan dan latar belakang keluarga).
- b. Keadilan (disiplin, loyalitas, integritas, dan kejujuran)
- c. Kebaikan (pengabdian, pengorbanan, memiliki visi/misi dan dedikatif).

2.2.7. Hubungan EI dan SI Dengan Kinerja

Berdasarkan paparan yang dikemukakan di atas, baik *Intelligence Quotient*, *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosi) yang terdiri atas empati, kemampuan mengelola emosi dan membina hubungan maupun *Spiritual Intelligence* (SI) yang terdiri atas kebenaran, keadilan dan kebaikan mempunyai korelasi positif terhadap peningkatan kinerja. Empati, mengelola emosi, hubungan baik, kebenaran, keadilan dan kebaikan akan melahirkan produktifitas kerja, semangat kerja maupun prestasi kerja (kinerja). Dengan kinerja yang baik dari para anggota dewan, diharapkan mendapat hasil yang signifikan yaitu kemampuan anggota dewan dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai legislasi, pengawasan dan edukasi. Menurut Agus Nggermanto (2001 : 14) menyebutkan bahwa setidaknya 80 % kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya. Dan hanya 20 % saja ditentukan oleh IQ-nya.



Gambar 2.1 Hubungan EI dan SI dengan peningkatan kinerja

Berdasarkan gambar 2.1. Baik Intelligence Quotient (IQ) yang terdiri dari kemampuan berfikir logis, kemampuan verbal berupa kemampuan berbicara dan kompetensi yang berupa kemampuan menerima orang lain apa adanya maupun *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) yang di dalamnya terdiri atas empati (yaitu kemampuan memahami orang lain), kemampuan mengelola emosi dan menjalin hubungan yang baik maupun *Spiritual Intelligence* (kecerdasan spiritual) yang di dalamnya terdiri atas kemauan berbuat kebenaran, keadilan dan kebaikan terkait dengan peningkatan kinerja yang standart penilaiannya mengarah kepada semangat kerja, prestasi kerja dan produktifitas. Malayu SP Hasibuan

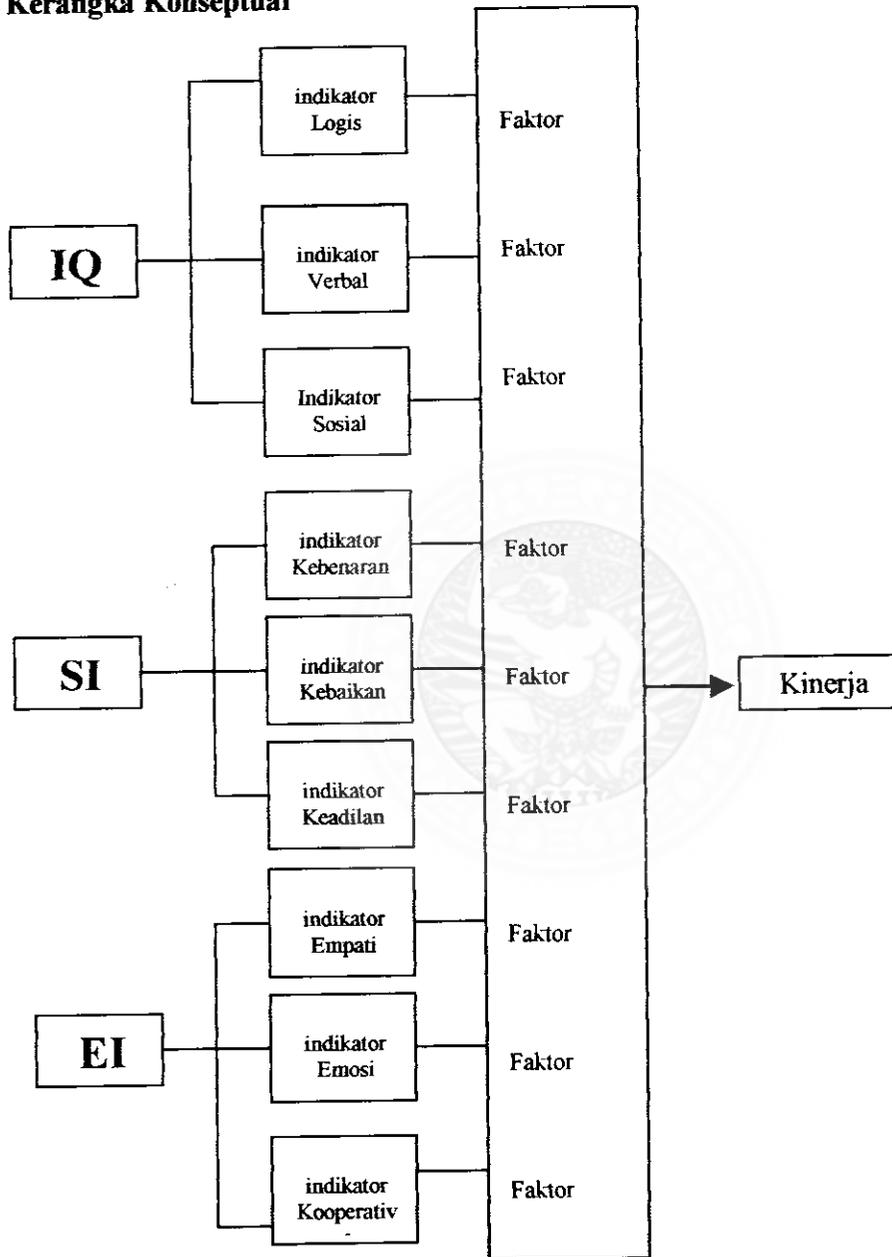
(2000 : 94) bahwa standart penilaian kinerja mengarah kepada prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja. Unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.



BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual



Keterangan : \longrightarrow = Hubungan pengaruh

Pembuatan kerangka konseptual ini dilandasi bahwa IQ, EI dan SI mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Probolinggo. Program kunjungan ke berbagai tokoh agama, konseling *short course*, dengar pendapat dengan *stakeholder* dan study banding antar DPRD merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan inisiatif dan kepekaan anggota dewan terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat yang merupakan faktor kebaikan, keadilan dan kebenaran. Kemudian program pertemuan silaturahmi antar anggota dewan diharapkan terciptanya semangat kebersamaan, yang pada akhirnya bagaimana perbedaan yang ada dengan sendirinya berkurang. Di sinilah faktor pengelolaan emosi secara produktif akan nampak.

3.2. Hipotesis

1. Diduga baik faktor IQ yang terdiri dari kemampuan berfikir logis, kemampuan verbal dan kompetensi sosial dan faktor EI yang terdiri dari empati, pengelolaan emosi dan kerja sama maupun faktor SI yang terdiri dari kemauan berbuat benar, adil dan baik berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo.
2. Diduga pengelolaan emosi merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *observasional analitik* yang dilakukan secara *cross sectional*, yaitu penelitian dengan pengambilan data sesaat dan pada saat ini.

4.2. Daerah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) kabupaten Probolinggo.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah ketua dewan, ketua-ketua komisi, ketua-ketua fraksi serta para anggota dewan sejumlah 45 orang. Para ketua adalah responden yang menjawab nilai prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja.

4.3.2. Sampel

Mengingat populasi penelitian hanya memiliki jumlah anggota sebanyak 45 orang anggota DPRD kabupaten Probolinggo, maka tidak dilakukan pengambilan sampel. Jadi total jumlah papulasi.

4.4. Identifikasi Variabel

1. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah peningkatan kinerja yang meliputi prestasi kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja para anggota dewan kabupaten Probolinggo.
2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah indikator-indikator *Intelligence Quotient (IQ)*, *Emotional Intelligence (EI)* dan indikator-indikator *Spiritual Intelligence (SI)* yang terdiri dari :

X1 : Indikator berfikir logis

X2 : Indikator kemampuan Verbal

X3 : Indikator Kompetensi sosial

X4 : Indikator kebenaran

X5 : Indikator Keadilan

X6 : Indikator Kebaikan

X7 : Indikator empati

X8 : Indikator emosi

X9 : Indikator kooperatif

4.5. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel tergantung kinerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo (Y)
Yaitu kumpulan indikator kinerja (*performance*) yang terdiri atas kelompok masukan (*inputs*), keluaran (*output*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*)

2. Indikator bebas (X₁) Kemampuan Berfikir Logis

Yaitu kemampuan manusia memecahkan masalah-masalah praksis yang bercirikan kemampuan berfikir logis, kecermatan dan kecepatan menggunakan fungsi-fungsi hitungan dasar dan kemampuan mengambil kesimpulan dari stimulus yang ditimbulkan.

3. Indikator bebas (X₂) Kemampuan Verbal

Yaitu adanya kemampuan yang bercirikan kecakapan berbicara dengan jelas dan lancar juga kemampuan mencerna dengan cepat kata-kata tertentu.

4. Indikator bebas (X₃) Kompetensi Sosial

Yaitu kemampuan untuk menerima orang lain sebagaimana adanya, kemampuan mengarahkan pikiran dan tindakan serta kemampuan mengarahkan arah tindakan bila tindakan tersebut dilaksanakan

5. Indikator bebas (X₄) Kebenaran.

Yaitu realitas nyata yang ada dan memang benar adanya. Hal ini bisa terlihat dari proses rekrutmen yang benar-benar terhindar dari tindakan-tindakan yang tidak benar. Bisa juga dalam hal ini pengukuran akan mengarah kepada motivasi-motivasi yang melatarbelakangi keterlibatan aktif anggota dewan.

6. Indikator bebas (X₅) Keadilan

Adalah tindakan-tindakan yang sesuai dengan norma-norma. Hal ini bisa terlihat dalam pendelegasian tugas-tugas, adanya persesuaian antara jumlah output dengan input yang ada. Dengan mengetengahkan teori keadilan yang menurut Gomes (1995 ; 184) diharapkan tidak ada lagi tuduhan-tuduhan seputar pilih kasih, tidak wajar dan penilaian-penilaian negatif lainnya.

7. Indikator bebas (X6) Kebaikan

Adalah memberikan sesuatu lebih dari haknya. Hal ini bisa terlihat dari dedikasi, loyalitas dan integritas, lebih mementingkan orang lain dan tanggung jawab.

8. Indikator bebas (X7) Empati

Adalah kesadaran untuk memahami diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman dalam Agus (2001 : 100) bahwa empati terdiri dari :

1. memahami orang lain
2. pelayanan publik
3. mengatasi keragaman
4. kesadaran politis
5. kemampuan menerima sudut pandang orang lain
6. Peka terhadap perasaan orang lain

9. Indikator bebas (X8) Emosi

Adalah kesadaran untuk mengelola emosi dan memanfaatkan emosi tersebut secara produktif. Menurut Goleman (2001 : 404) parameternya dilihat dari :

- Toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi dan pengelolaan amarah
- Berkurangnya ejekan verbal, perkelahian dan gangguan di ruangan
- Lebih mampu mengungkapkan amarah dengan tepat tanpa berkelahi
- Berkurangnya perilaku agresif atau merusak diri sendiri
- Lebih baik dalam menangani ketegangan jiwa
- Lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan dan menaruh perhatian.

10. Indikator bebas (X₉) Kerja sama

Adalah kemampuan seseorang dalam menjalin dan membina hubungan dengan pihak lain dengan baik. Hal tersebut terlihat dalam beberapa indikator penting antara lain :

1. Meningkatkan kemampuan menganalisis dan memahami hubungan
2. Lebih baik dalam menyelesaikan pertikaian dan merundingkan persengketaan.
3. Lebih tegas dan terampil dalam berkomunikasi
4. Mudah bergaul, bersahabat lebih sering dibutuhkan oleh teman sejawatnya

Jawaban-jawaban responden diskor dengan menggunakan skala Likert, sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat tidak baik, sangat tidak dapat, sangat tidak cermat, sangat tidak sering, sangat tidak tepat, sangat tidak pernah, sangat tidak memiliki, sangat tidak berminat, sangat tidak senang, sangat tidak menguasai, sangat tidak memungkinkan, sangat tidak memberi, sangat tidak sesuai, sangat tidak mudah, sangat tidak menunjang, sangat tidak memotivasi, sangat tidak mendorong	0
Tidak baik, tidak dapat, tidak cermat, tidak sering, tidak tepat, tidak pernah, tidak memiliki, tidak berminat, tidak senang, tidak menguasai, tidak memungkinkan, tidak memberi, tidak sesuai, tidak mudah, tidak menunjang, tidak memotivasi, tidak mendorong	1
Cukup baik, cukup dapat, cukup cermat, cukup sering, cukup tepat, cukup pernah, cukup memiliki, cukup berminat, cukup senang, cukup menguasai, cukup memungkinkan, cukup memberi, cukup sesuai, cukup mudah, cukup menunjang, cukup memotivasi, cukup mendorong	2
Baik, dapat, cermat, sering, tepat, pernah, memiliki, berminat, senang, menguasai, memungkinkan, memberi, sesuai, mudah, menunjang, memotivasi, mendorong	3
Sangat baik, sangat dapat, sangat cermat, sangat sering, sangat tepat, sangat pernah, sangat memiliki, sangat berminat, sangat senang, sangat menguasai, sangat memungkinkan, sangat memberi, sangat sesuai, sangat mudah, sangat menunjang, sangat memotivasi, sangat mendorong	4

Kuesioner untuk Emotional Intelligence (EI).

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Sekali-kali	Sering	Selalu	Total Skor
1	Apakah Anda senang memberi sesuatu kepada rekan Anda			√			13
2	Apakah Anda senang berkunjung ke rekan Anda				√		
3	Apakah Anda bisa menahan emosi Anda				√		
4	Apakah Anda senang membagi tugas dengan rekan Anda		√				
5	Apakah Anda senang dengan ajakan rekan Anda					√	

Kuesioner untuk Spiritual Intelligence (SI).

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Sekali-kali	Sering	Selalu	Total Skor
1	Apakah Anda pernah berniat bekerja adalah amanah			√			11
2	Apakah Anda sering turba ke daerah					√	
3	Apakah Anda sering menolak suap				√		
4	Apakah pulang kantor tepat waktu			√			
5	Apakah Anda masuk kantor di saat sakit	√					

4.6. Prosedur Pengumpulan Data**4.6.1. Jenis dan sumber data**

- Data Primer**, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung dengan pimpinan dewan, ketua-ketua komisi, ketua-ketua fraksi dan sejumlah anggota DPRD kabupaten Probolinggo. Data yang diperoleh merupakan data mentah yang selanjutnya akan diolah sesuai dengan kebutuhan pembahasan.

2. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh dengan mengumpulkan dokumen-dokumen di sekretariat DPRD serta sumber lainnya yang berupa informasi mengenai cara kerja anggota DPRD kabupaten Probolinggo baik dari media massa maupun dari stakeholder lainnya.

4.6.2. Cara Pengumpulan Data

Untuk menguji kebenaran rumusan masalah dan pemecahannya serta hipotesisnya yang telah dikemukakan, maka cara pengambilan data penelitian ini menggunakan:

1. Teknik observasi dengan jalan mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti yang meliputi kondisi kerja, sarana yang digunakan dalam bekerja dan data lain yang menunjang pengamatan oleh si peneliti.
2. Teknik Interview terstruktur dengan kuesioner
3. Teknik interview ini dilakukan dengan jalan wawancara langsung menggunakan kuesioner dengan pimpinan dan anggota DPRD kabupaten Probolinggo oleh si peneliti.

4.7. Cara Pengolahan dan Analisa Data

4.7.1. Model Analisis

Analisis data dilakukan berdasarkan pada hipotesis kinerja yang telah dikemukakan. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif yaitu data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekwensi dan tabulasi silang. Kemudian yang menjawab hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini

bersifat kuantitatif yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis.

Model regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9$$

Keterangan :

Y = Kinerja anggota dewan

b₀ = Interception point (konstanta)

b₁... b₉ = koefisien regresi

X₁ = Kemampuan Berfikir logis

X₂ = Kemampuan Verbal

X₃ = Kompetensi Sosial

X₄ = Kebenaran

X₅ = Keadilan

X₆ = Kebaikan

X₇ = Empati

X₈ = Emosi

X₉ = Kerja sama



4.7.2. Tehnik Analisis

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPS 2000 dan untuk menguji hipotesis digunakan tehnik analisis linear berganda.

1. Pengujian Hipotesis I

Untuk menguji kebenaran hipotesis I digunakan uji-F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan.

2. Pengujian Hipotesis II

Untuk menguji kebenaran hipotesis II digunakan uji-t yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial.



BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Probolinggo

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Probolinggo merupakan Lembaga Perwakilan rakyat di daerah yang mencerminkan perwakilan seluruh rakyat daerah yang menjalankan tugas serta wewenang di bidang legislatif dan merupakan wahana untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, lembaga legislatif ini diatur dalam surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Probolinggo nomor 1 tahun 1999. Dalam peraturan tersebut juga diatur mengenai pembentukan fraksi-fraksi dan komisi-komisi.

Pada awal pelantikan anggota dewan, jumlah anggota legislatif di DPRD kabupaten Probolinggo berjumlah 45 orang. Namun, dalam penelitian ini, hanya 40 orang yang menjadi sampel atau responden. Hal tersebut dikarenakan kosongnya keanggotaan DPRD disebabkan oleh adanya 2 anggota dewan diangkat menjadi bupati dan waki bupati (dari PKB dan PPP), 2 orang meninggal dunia (PKB dan PPP) dan 1 orang mengundurkan diri (PDI-P). Pada saat penelitian, kelima anggota tersebut belum diadakan Pergantian Antar waktu (PAW).

Adapun jumlah fraksi di DPRD kabupaten Probolinggo terdapat 4 fraksi, yang terdiri dari 17 orang dari fraksi Kebangkitan Bangsa (FKB), 1 orang dari mereka berasal dari Partai Keadilan dan Persatuan (PKP), 7 orang fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (FPDIP), 5 orang dari Fraksi TNI/ Polri, 6 dari FPPAN yang merupakan gabungan dari Partai Persatuan Pembangunan (5 orang),

1 orang dari Partai Amanat Nasional (PAN) dan 1 orang dari Partai Nahdlatul Ummah (PNU). Sedangkan sisanya yang 5 orang merupakan anggota dari non fraksi yang terdiri dari 4 orang dari partai Golongan Karya (P-Golkar), 1 orang dari Partai Kebangkitan Umat (PKU).

5.2 Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Probolinggo.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, DPRD kabupaten Probolinggo dilengkapi dengan struktur organisasi yang terdiri dari seorang ketua dewan dan 3 orang wakil-wakil ketua serta alat kelengkapan dewan lainnya berupa 5 komisi.

1. Ketua Dewan

Berdasarkan surat keputusan DPRD tentang tata tertib DPRD kabupaten Probolinggo nomor 1 tahun 1999, tugas pimpinan DPRD sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja dan mengadakan pembagian kerja ketua dan wakil ketua dan mengumumkannya kepada anggota dalam rapat paripurna.
- b. Memimpin rapat Panitia Musyawarah.
- c. Memimpin rapat Panitia Anggaran.
- d. Memimpin rapat DPRD dengan menjaga agar peraturan tata tertib dilaksanakan dengan seksama.
- e. Melaksanakan keputusan-keputusan rapat.
- f. Menyampaikan Keputusan rapat kepada pihak-pihak yang bersangkutan.
- g. Memberitahukan hasil musyawarah yang dianggap perlu kepada Kepala Daerah

Komisi DPRD terdiri dari :

- a. Komisi A : Bidang pemerintahan
- b. Komisi B : Bidang perekonomian.
- c. Komisi C : Bidang keuangan.
- d. Komisi D : Bidang pembangunan
- e. Komisi E : Bidang kesejahteraan rakyat.

Pembagian masing-masing komisi yaitu :

- a. **Komisi A, bidang Pemerintahan** , meliputi pemerintahan, ketertiban, kependudukan, penerangan/ pers, hukum/ perundang-undangan, kepegawaian/ aparatur, perizinan, sosial politik, organisasi masyarakat, pertanahan dan perjanjian internasional.
- b. **Komisi B, bidang perekonomian**, meliputi perdagangan, perindustrian, pertanian, perikanan, peternakan, perkebunan, kehutanan, pengadaan pangan, logistik, koperasi dan pariwisata.
- c. **Komisi C bidang keuangan** meliputi keuangan daerah, perpajakan, retribusi, perbankan, perusahaan daerah, perusahaan patungan, dunia usaha dan penanaman modal.
- d. **Komisi D, bidang pembangunan** meliputi pekerjaan umum, tata kota, pertamanan, kebersihan, perhubungan, pertambangan dan energi, perumahan rakyat dan lingkungan hidup.
- e. **Komisi E, bidang kesejahteraan Rakyat** meliputi ketenagakerjaan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, kepemudaan dan olah raga,

agama, kebudayaan, sosial, kesehatan, keluarga berencana, peranan wanita dan transmigrasi.

5.3 Deskripsi Umum Hasil Penelitian

Dari hasil pengedaran kuesioner kepada responden, diperoleh serangkaian data umum tentang identitas responden yang meliputi asal partai, asal fraksi, tingkat pendidikan dan tingkat umur. Responden dalam penelitian ini diambil secara proporsional dari lima tempat berdasarkan asal fraksi. Untuk melihat distribusi responden menurut asal partai bisa disimak sebagai berikut :

Tabel 5.1. Deskripsi Responden Menurut Asal Partai di DPRD Kab. Probolinggo Tahun 2003

No	Asal Partai	Frekuensi	Persentase
1	PKB	16	40 %
2	PDIP	7	18 %
3	PPP	4	10 %
4	P-Golkar	4	10 %
5	PAN	1	2,5 %
6	PKU	1	2,5 %
7	PNU	1	2,5 %
8	PKP	1	2,5 %
9	TNI-Polri	5	12 %
	Jumlah	40	100 %

Tabel di atas menggambarkan distribusi responden menurut asal partai perolehan kursi di DPRD kabupaten Probolinggo. Terlihat Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) mendominasi perolehan kursi sebanyak 16 orang atau 40 % dari jumlah responden. Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P) sebanyak 7

orang atau 18 %. Partai Persatuan Pembangunan (PPP) sebanyak 4 orang atau 10 %. Partai Golongan Karya (Partai Golkar) sebanyak 4 orang atau 10 %. Partai Amanat Nasional 1 orang atau 2,5 %. Partai Kebangkitan Umat (PKU) 1 orang atau 2,5 %. Partai Nahdlatul Umat 1 orang atau 2,5 %. Partai Keadilan dan Persatuan sebanyak 1 orang atau 2,5 % dan anggota dari TNI-Polri sebanyak 5 orang atau 12 %.

Tabel 5.2. Deskripsi Responden Menurut Asal Fraksidi DPRD Kab. Probolinggo Tahun 2003

No	Asal Partai	Frekuensi	Persentase
1	FKB	17	42.5 %
2	FPDIP	7	17.5 %
3	FP-PAN	6	15 %
4	FTNI-Polri	5	12.5 %
5	Non Fraksi	5	12,5 %
	Jumlah	40	100 %

Tabel 2 di atas menggambarkan distribusi responden menurut asal fraksi di mana Fraksi Kebangkitan Bangsa (FKB) masih mendominasi perolehan kursi anggota dewan sebanyak 17 orang atau 42.5 %. Fraksi Partai Demokrasi Indonesia (FPDI-P) sebanyak 7 orang atau 17,5 %. Fraksi Persatuan Amanat Nasional (F-PAN) sebanyak 6 orang atau 15 %. Fraksi TNI – Polri sebanyak 5 orang atau 12,5 % dan Non Fraksi sebanyak 5 orang atau 12,5 %.

Tabel 5.3. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pada Tingkat Anggota DPRD Kab. Probolinggo Tahun 2003

No	Asal Partai	Frekuensi	Persentase
1	SD	3	7.5 %
2	SMP	8	20 %
3	SMA	11	27.5 %
4	D2	4	10 %
5	S1	13	32,5 %
6	S2	1	2,5 %
	Jumlah	40	100 %

Tabel 3 di atas menggambarkan keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan di mana anggota dewan yang lulusan SD atau yang sederajat sebanyak 3 orang atau 7,5 %. Lulusan SMP atau yang sederajat sebanyak 8 orang atau 20 %. Lulusan SMA atau yang sederajat sebanyak 11 orang atau 27,5 %. Lulusan D2 sebanyak 4 orang atau 10 %. Lulusan sarjana S1 sebanyak 13 orang atau 32,5 % dan anggota dewan yang sarjana S2 hanya 1 orang atau 2,5 %. Dengan demikian peluang anggota dewan yang ber-IQ tinggi cukup besar.

Tabel 5.4. Deskripsi Responden Menurut Umur Pada Tingkat Anggota DPRD Kab. Probolinggo Tahun 2003

No	Asal Partai	Frekuensi	Persentase
1	30 – 40	10	25 %
2	41 – 50	12	30 %
3	51 – 60	11	27,5 %
4	61 – 70	5	12,5 %
5	71 – 80	2	5 %
	Jumlah	40	100 %

Tabel 4 di atas menggambarkan distribusi responden menurut umur di

mana responden dengan umur antara 30 – 40 sebanyak 10 orang atau 25 %, antara 41 – 50 sebanyak 12 orang atau 30 %, 51 – 60 sebanyak 11 orang atau 27,5 %, umur antara 61 – 70 sebanyak 5 orang atau 12,5 % dan antara 71 – 80 sebanyak 2 orang atau 5 %. Dengan demikian kecenderungan anggota dewan yang bisa menahan emosinya cukup tinggi.

5.4 Deskripsi Penelitian

Deskripsi variabel yang terdiri dari variabel tingkat *Intelligence Quotient* atau IQ (X1), variabel *Emotional Intelligence* atau EI (X2), variabel *Spiritual Intelligence* atau SI (X3) serta variabel kinerja (Y), akan menggunakan alat bantu statistik SPSS. Skor tiap butir dalam setiap variabel kinerja dijumlahkan kemudian dianalisis. Sedangkan untuk menganalisis variabel *intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Intelligence* (EI), dan *Spiritual Intelligence* (SI) diambil dari nilai rata-rata jumlah skor yang dimiliki tiap responden.

Analisis variabel tingkat IQ, EI, dan SI akan langsung menggunakan total skor yang telah dikonversikan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui kecenderungan sentral tanggapan responden yang meliputi rerata (M), nilai maksimum dan minimum.

Tabel 5.5. Ringkasan Skor Minimum, Maksimum, dan Rerata Variabel-variabel Penelitian Anggota Dewan Kab. Probolinggo.

Skor	Variabel Penelitian			
	X1 (IQ)	X2 (EI)	X3 (SI)	Y
Maksimum	109	63	65	57
Minimum	0	26	21	28
Rerata	67,3	50,45	48,57	44,07

5.4.1 Variabel Tingkat *Intelligence Quotient* (X1)

Berdasarkan hasil tes *Intelligence*, diperoleh nilai *Intelligence Quotient* (IQ) rata-rata responden sebesar 40, nilai rata-rata IQ tersebut adalah tergolong rendah. Meskipun begitu tidak semua responden memiliki IQ yang rendah, seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi *Intelligence Quotient* (IQ)

No.	Kelas	Frekuensi	Prosentase %
1	0 - 10	1	2,5
2	11 - 21	1	2,5
3	22 - 32		0
4	33 - 43	1	2,5
5	44 - 54	3	7,5
6	55 - 66	12	30
7	67 - 77	10	25
8	78 - 88	7	17,5
9	89 - 99	2	5
10	100 - 110	3	7,5

Responden yang memiliki tingkat IQ di bawah rata-rata (67,3) cukup besar yaitu diatas 35 persen, oleh karena itu jumlah responden yang memiliki jumlah IQ yang cukup cenderung kurang, sedangkan responden dengan IQ sedang sekitar 25 persen, sedangkan sisanya sebesar 29 persen adalah responden dengan skor IQ cukup baik.

5.4.2 Variabel Tingkat *Emotional Intelligence* atau EI (X2)

Skor hasil tes *Emotional Intelligence* (EI) terdiri atas beberapa skor hasil tes EI yang terdiri dari beberapa komponen dan dapat dijumlahkan menjadi satu.

Oleh karena itu pembahasan tentang nilai hasil tes EI akan ditampilkan berupa skor dari seluruh skor komponen EI.

Hasil tes EI menunjukkan bahwa nilai rata-rata tingkat EI anggota dewan Kabupaten Probolinggo adalah 42-52 tampak pada tabel hasil tes EI.

Tabel. 5.7. Distribusi Frekuensi Skor Total Tingkat Kecerdasan Emosi Anggota Dewan Kab. Probolinggo.

No.	Kelas	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	20 – 30	2	5
2.	31 – 41	3	7,5
3.	42 – 52	19	47,5
4.	53 – 63	16	40

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa distribusi frekuensi nilai EI terbesar terletak pada interval 42 – 52. Responden yang berada pada interval tersebut sebesar 47,5 persen, interval nilai 42 – 52 berada di sekitar nilai rata-rata skor total EI. Jumlah responden yang memiliki tingkat kecerdasan emosi di bawah nilai rata-rata (kategori tingkat EI cukup cenderung kurang) adalah sekitar 12,5 persen, jumlah ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan jumlah responden yang memiliki nilai EI kategori cukup cenderung baik yaitu 40 persen.

5.4.3 Variabel Tingkat *Spiritual Intelligence* (SI)

Hasil tes *Spiritual Intelligence* (SI) yang dilakukan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 48,57. tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Tingkat *Spiritual Intelligence* (SI) Anggota Dewan Kab. Probolinggo.

No.	Kelas	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	20 – 30	3	7,5
2.	31 – 41	4	10
3.	42 – 52	18	45
4.	53 – 63	15	37,5

Berdasarkan tabel terlihat bahwa distribusi frekuensi nilai *Spiritual Intelligence* (SI) terbesar terletak pada interval 42 – 52, responden yang terletak pada interval nilai tersebut sebesar 45 persen. Ini berada sekitar nilai rata-rata skor total kecerdasan yaitu 48,57. Jumlah responden yang memiliki skor dibawah rata-rata tergolong sedikit yaitu sebesar 17,5 persen, sisanya yaitu sejumlah 37,5 persen adalah responden dengan tingkat SI rata-rata atau cenderung lebih baik.

5.4.4 Variabel Tingkat Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rerata tingkat kinerja responden sebesar 44,07. hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 5.9. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Anggota Dewan Kab. Probolinggo.

No.	Kelas	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	20 – 30	3	7,5
2.	31 – 41	15	37,5
3.	42 – 52	14	35
4.	53 – 63	8	20

5.5 Analisis Hasil Penelitian

Langkah awal untuk menguji kebenaran hipotesis adalah menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya adalah kuesioner tentang Emotional Intelligence (EI), *Spiritual Intelligence* (SQ), dan kinerja. Pada alat ukur kecerdasan intelektual (IQ) tidak diuji validitas dan reliabilitasnya karena alat ukur yang berupa tes psikologi tersebut sudah sering dipergunakan dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas butir yang digunakan untuk menguji butir-butir yang valid dan butir-butir yang tidak valid. Butir-butir valid adalah butir-butir kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Butir kuesioner dinyatakan sah apabila:

- a. Korelasinya positif
- b. Nilai $r \leq r$ tabel
- c. $p \leq 0,05$

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka angket tentang Emotional Intelligence (EI/X2) yang terdiri atas 15 pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r yang tertinggi adalah 0,5394 (pada butir 4) dan nilai r terendah adalah 0,3463 (butir 15). Angket *Emotional Intelligence* ini dikatakan valid karena nilai r tiap butirnya lebih besar dari r tabel, di mana r tabel adalah 0,264 untuk $N = 40$ dengan taraf signifikansi 0,05% adalah 0,8232

Angket *Spiritual Intelligence* (SI/ X_3) yang terdiri atas 15 pertanyaan dapat dinyatakan valid. Nilai r yang tertinggi adalah 0,5650 (pada butir 7), r terendah adalah 0,3325 ada pada butir 4.

Angket kinerja (Y) dengan r tertinggi = 0,5793 pada butir 7 dan r terendah = 0,2831 pada butir 6.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir bertujuan untuk mengetahui taraf (besar atau kecil) konsistensi jawaban responden ketika diberikan angket yang sama di masa yang akan datang. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai alpha yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari nilai alpha tabel. Pada uji kuesioner untuk angket *Emotional Intelligence* (X_2) adalah 0,8232. Nilai alpha untuk angket *Spiritual Intelligence* (X_3) adalah 0,8455. Nilai alpha untuk angket kinerja (Y) adalah 0,8367. Nilai alpha yang diperoleh tersebut lebih besar dari nilai alpha tabel, yaitu 0,8232 Oleh karena itu, angket-angket tersebut dinyatakan reliabel.

5.4.2 Uji Prasyarat

Uji prasyarat adalah langkah untuk memenuhi syarat pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi. Proses uji prasyarat pada penelitian ini dilakukan sebanyak 3 macam yaitu: uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas sebaran.

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran adalah untuk mengetahui apakah sebaran data nilai responden normal atau tidak. Kondisi sebaran data ini berpengaruh pada model uji

statistiknya. Bilamana sebaran data tidak normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah statistik non parametrik. Mengingat penelitian ini menggunakan analisis regresi yang merupakan statistik parametrik, maka sebaran data penelitian harus mengikuti kaidah sebaran data normal.

Data penelitian dinyatakan normal bila nilai signifikansi (p) $> 0,05$. Pada lampiran dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai signifikansi (p) untuk sebaran data IQ (X_1) = 0,490, *Emotional Intelligence* (EI/X_2) = 0,361, *Spiritual Intelligence* (SI/X_3) = 0,267 dan kinerja (Y) = 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data variabel-variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang sangat kuat antara sesama variabel bebas (X). Multikolinier terjadi bilamana korelasi antara variabel-variabel bebas cukup besar dengan $r_{xx} \geq 0,8$.

Sesuai dengan hasil analisis, korelasi antara variabel-variabel *Emotional Intelligence* (X_2) dan variabel *Spiritual Intelligence* (X_3) pada penelitian ini tidak memiliki hubungan yang kuat (lampiran 8). Pada lampiran 8 menunjukkan bahwa semua korelasi masing-masing variabel bebas berada di bawah 0,8 sehingga tidak terjadi multikolinier.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah garis residu yang terbentuk mengandung bias atau tidak dengan syarat $p < 0,05$. Pada variabel X_1 diperoleh hasil $p = 0,321$, p variabel $X_2 = 0,423$, p variabel $X_3 = 0,341$. Dari ketiga variabel tersebut dapat dikatakan bahwa garis residu yang terbentuk tidak

mengandung bias.

d. Uji Linieritas

Hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) akan linier bila nilai signifikansi (p) beda regresi kedua kelompok lebih besar dari 0,05. Penelitian ini melakukan uji linieritas sebanyak 3 kali. Pertama: uji terhadap variabel IQ (X_1) dengan variabel kinerja (Y), uji terhadap variabel *Emotional Intelligence* (EQ/ X_2) dengan variabel kinerja (Y) dan uji terhadap variabel *Spiritual Intelligence* (SI/ X_3) dengan variabel kinerja (Y)

Uji linieritas pertama yaitu uji terhadap variabel IQ (X_1) dengan variabel kinerja (Y), menghasilkan nilai signifikansi (p) beda regresi ke1 dan ke2 di atas nilai 0,05. uji terhadap variabel IQ (X_1) dengan variabel kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi (p) beda regresi ke2 dan ke1 sebesar 0,548.

Uji linieritas kedua dilakukan pada variabel EI (X_2) dengan variabel kinerja (Y), yaitu dengan hasil nilai signifikansi (p) beda regresi k2 dan k1 sebesar 0,389 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel IE (X_2) dengan variabel kinerja (Y) adalah linier.

Uji linieritas yang ketiga dilakukan antara variabel SI (X_3) dengan variabel kinerja (Y), apabila memiliki nilai signifikansi (p) beda regresi ke1 dan ke2 diatas nilai 0,05, uji terhadap variabel SI dengan variabel kinerja (Y) memiliki signifikansi (p) sebesar 0,303 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel SI (X_3) dengan kinerja (Y) adalah linier.

5.6 Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya setelah melakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan linieritas adalah melakukan uji hipotesis.

Hipotesis 1

Ada pengaruh antara IQ, EI, dan SI terhadap kinerja anggota dewan.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan teknik analisis regresi linier maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.10 hasil analisis regresi IQ, EQ, dan SI terhadap kinerja

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	F	P	R	R. Square
IQ EI SI	Kinerja	21,342	0,000	0,800	0,640

Untuk membuktikan hipotesis pertama apakah secara simultan variabel bebas yang terdiri dari X1,X2,dan X3 berpengaruh terhadap Y maka dilakukan pengujian keberartiaan koefisien regresi variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan hasil pengolahan data menunjukkan $R^2 = 0,640$. Karena nilai signifikan P = 0,00 yang berbarti nilai dihasilkan lebih kecil dari yang ditentukan yaitu 0,05 maka ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis 2

EI merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja anggota

dewan.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5.11 tabel analisis regresi pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat(Y)	t	Sig
IQ	Kinerja	2,887	0,007
EI		2,564	0,15
SI		2,222	0,033

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai untuk X1 sebesar 2,887, X2 sebesar 2,564, dan X3 sebesar 2,222. Untuk melihat variabel mana yang memiliki pengaruh terbesar dapat dilihat dari nilai t, dari data di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah X1 yaitu *Intelligence Quotient* berarti bahwa IQ memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja, berarti hipotesis kedua tidak terbukti.

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Tingkat *Intelligence Quotient*, *Emotional Intelligence*, dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 2000 dengan ringkasan hasil dapat dilihat pada tabel 5.9 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat IQ, EI, dan SI secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikan yang diperoleh dari analisis yaitu 0,007 membuktikan hal tersebut. Nilai signifikan tersebut masih dibawah nilai signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05, sehingga variabel tingkat IQ, EI, dan SI secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai korelasi positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa tingkat IQ, EI, dan SI memiliki korelasi positif dengan tingkat kinerja. Apabila IQ, EQ, dan SI mengalami kenaikan, maka kinerja anggota dewan juga mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya apabila tingkat IQ, EI, dan SI anggota dewan menurun maka kinerja juga menurun sebesar 64 persen. Berdasarkan hasil yang dikemukakan diatas maka hipotesis1 yang menyatakan adanya pengaruh IQ, EI, dan SI terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil tersebut tidak berbeda dengan pendapat para ahli sebelumnya yang telah dikemukakan pada bab 2, Goleman menyatakan kecerdasan emosi (EI) bekerja secara sinergi dengan kecerdasan intelektual (IQ) dan orang yang memiliki kinerja yang baik serta berprestasi memiliki keduanya. Kecerdasan secara kognitif dan kecerdasan secara emosi bekerja secara bersama-sama dan

dengan perpaduan taraf tertentu antara kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual, maka seseorang akan mampu menggunakan kapasitas kemampuannya secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Goleman ditemukan bahwa tingkat IQ dan EI berperan dalam terhadap semua bentuk pekerjaan termasuk pencapaian ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang optimal. Tanpa adanya kecakapan emosi-sosial dalam aspek kemampuan hubungan inter personal, maka seseorang akan sulit bekerja dalam kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa meskipun memiliki peran yang berbeda, namun tingkat IQ dan EI secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang. *Intelligence Quotient* dan *Emotional Intelligence* tidak hanya menjadikan seseorang berprestasi dalam bidangnya dan memiliki kinerja yang baik, namun selanjutnya mampu menghasilkan efektifitas bagi timnya. Tingkat IQ dan EI seseorang mampu melatarbelakangi seseorang untuk dapat bekerja dalam tugas-tugas yang membutuhkan kemampuan individual ataupun tugas yang membutuhkan kemampuan bekerja dalam tim.

Tasmara mengistilahkan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan Ruhaniah (*Transcendental Intelligence*). Menurut konsepnya, kecerdasan ruhaniah bertumpu pada ajaran cinta, sedangkan Ary Ginanjar Agustian memaknai kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah.

Orang dengan tingkat SI (*Spiritual Intelligence*) tinggi memiliki ciri-ciri di antaranya adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu melihat memaknai

setiap sisi kehidupan, mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan penderitaan.

Dari paparan mengenai *Spiritual Intelligence* akan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa SI yang mewakili sisi spiritual seseorang, akan mempengaruhi emosi. Seseorang yang memiliki tingkat spiritual akan memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosinya.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Selama ini teori tentang kinerja lebih banyak menyoroti tentang pengukuran kinerja yang merupakan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan. Sementara itu semakin dipahami bahwa seseorang yang pandai secara teknis belum tentu memiliki kinerja yang bagus apabila ia tidak mampu menggunakan, mengarahkan, dan mengembangkan kapasitas kemampuannya secara optimal dan efektif dengan ketrampilan, pengetahuan, dan bila tidak mampu bekerja dengan kemampuan intelektualnya dan emosi secara seimbang.

Secara empirik, kondisi dilapangan menunjukkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Probolinggo yang memiliki tingkat IQ, EI, dan SI yang tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya anggota DPRD yang memiliki tingkat IQ, EI, dan SI yang rendah juga memiliki kinerja dibawah rata-rata. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara hasil analisis statistik dengan kondisi yang sesungguhnya.

Hasil analisis tersebut didukung dengan karakteristik responden dalam menghadapi tugas sehari-hari. Responden dengan nilai IQ, EI, dan SI rendah cenderung kurang aktif dan partisipatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan responden yang menunjukkan tingkat IQ, EI, dan SI tinggi menunjukkan sikap kerja yang lebih baik serta aktif dalam menyelesaikan tanggung jawab atau beban kerjanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bahwa ada pengaruh antara IQ, EI, dan SI terhadap kinerja. Dan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh tingkat IQ, EI dan SI terhadap kinerja anggota DPRD anggota Probolinggo.

6.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) sebagai jabatan politik adalah sebuah lingkungan kerja yang bersifat *team work* (kerja kelompok), yang mana kualitas kerja atau kinerja salah satu anggota akan sangat mendukung dan dipengaruhi hasil kerja anggota yang lain. Serta merupakan sebuah kerja yang tidak mungkin dapat diselesaikan oleh satu anggota saja. Di samping itu kerja kelompok selalu mengupas masalah proses dan hasil kerja dalam satu tim yang meliputi tentang bagaimana sekelompok orang yang memiliki latar belakang pendidikan dan nilai-nilai kepribadian yang berbeda akan berinteraksi bersama-sama, berpartisipasi dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugasnya yang dalam hal ini adalah sebagai pengemban amanat rakyat.

Menurut Goleman dan West, tipe pekerjaan seperti ini keberhasilannya lebih ditentukan oleh aspek individual seperti kepribadian dan ketrampilan sosial masing-masing anggota tim. Bagaimana individu mampu menerima setiap pendapat yang berbeda secara terbuka, bagaimana individu merespon setiap tugas, serta bagaimana individu melakukan manajemen diri (*self management*) untuk bekerja sama mencapai target adalah beberapa hal yang ikut mempengaruhi kinerja sebuah tim.

Meskipun tingkat *Intelligence Quotient* (kecerdasan intelektual), *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosi) dan *Spiritual Intelligence* (kecerdasan spiritual) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja namun secara parsial ada perbedaan tingkat pengaruh dari ketiga variabel X dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa ketiga variabel X berpengaruh terhadap kinerja, meskipun dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel IQ memiliki pengaruh dominan. Namun jika dicermati hasil akan terlihat bahwa hanya responden yang memiliki tingkat skor yang tinggi pada ketiga variabel-lah yang memiliki kinerja tinggi. Sedangkan untuk responden dengan nilai IQ tinggi dan pada kedua variabel X yang lain rendah itu tidak selalu diikuti oleh kinerja yang tinggi. Itu berarti tingkat IQ memiliki pengaruh yang dominan namun tidak dapat berdiri sendiri.

Menurut Goleman kecerdasan emosi biasanya bekerja secara sinergi dengan kecerdasan kognitif dan orang-orang yang memiliki kemampuan yang baik serta berprestasi memiliki keduanya. Semakin kompleks pekerjaan individu semakin membutuhkan kecerdasan emosi yang baik agar mampu

menggunakan keterampilan teknis ataupun kecerdasan intelektualnya. *Intelligence Quotient* memberikan dasar kapasitas seseorang untuk dapat bekerja-belajar-mengembangkan diri lebih lanjut, dimana potensi ini sangat mendasari kapasitas seseorang dalam memperoleh pengetahuan tertentu (*knowledge*) serta dasar kapasitas kemampuan secara menyeluruh (*ability*).

Mengacu pada pendapat Weschler, Stern dan Binet (dalam Sukardi, 1997: 16) inteligensi merupakan kemampuan dalam kognitif yang meliputi kemampuan berpikir dan bertindak termasuk di dalamnya kemampuan berpikir secara rasional-logis-abstraktif-analitis dan kreatif. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dan berhubungan dengan lingkungan.

Seorang anggota dewan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membutuhkan tingkat IQ yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan peranannya dalam rapat-rapat komisi yang membutuhkan tingkat kognitif yang tinggi. Namun disamping itu seorang anggota dewan diharapkan dapat berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai kalangan sehingga faktor emosionalnya sangat mendukung keberhasilannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian di lapangan menunjukkan bahwa variabel IQ adalah variabel yang paling dominan menentukan tingkat kinerja, namun tingkat IQ tidak dapat berdiri sendiri. Ini berarti pendapat yang dikemukakan oleh Goelman juga terbukti pada penelitian ini.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap masalah dan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan akhir adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, maka hipotesis 1 dapat diterima kebenarannya, yaitu ada pengaruh tingkat IQ, EI dan SI terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Probolinggo. Nilai signifikansi $P = 0,00$ yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,05$, di mana variabel IQ, EI dan SI secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa tingkat IQ, EI dan SI secara bersama-sama memberikan sumbangan naik turunnya kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Goleman yang mengemukakan bahwa tingkat kecerdasan intelektual dan emosi berperan terhadap bentuk pekerjaan termasuk pencapaian keterampilan verbal maupun non verbal, tingkat kedisiplinan dan kemampuan individual lainnya.
2. Hipotesis 2 juga menunjukkan bahwa faktor IQ lebih berpengaruh besar terhadap kinerja. Di mana nilai dari ketiga faktor yaitu variabel X1 (IQ sebesar 2,887), X2 (EI sebesar 2564) dan SI sebesar 2,222. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan faktor EI akan berpengaruh dominan ternyata tidak terbukti. Hal ini berbeda dengan pendapat Hay/Mc yang mengemukakan bahwa EI lebih berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang cemerlang.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan adanya aturan baku di mana rekrutmen anggota dewan mengacu pada seleksi kemampuan IQ, EI dan SI. Seleksi ini menjadi penting mengingat ketiga unsur tersebut sangat menentukan terhadap kinerja anggota dewan.
2. Kepada lembaga DPRD Kab. Probolinggo untuk mengadakan pelatihan-pelatihan (*short course*) untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang mendukung tugas dan tanggung jawab.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah penyempurnaan dalam penggunaan instrumen penelitian terutama untuk mengukur tingkat EI dan SI



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian AG, 2001, *ESQ ; Emotional Spiritual Quotient*, Arga Wijaya Persada, hal : 56 – 57
- Aminuddin Hasan, 2001, *Menggagas Kepemimpinan Probolinggo ke Depan*.
- Azwar Saifudin, 1996, *Psikologi Inteligensi*, Pustaka Pelajar, hal. 3 – 43
- Bacal R, 2001, *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, hal : 115 – 117
- Goleman, D, 1996 *Emotional Intelligence*, Edisi 2001, Gramedia, hal : 329 – 403
- Gomes F.K, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, hal : 137 – 184
- Hasibuan M.Ps, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, hal : 93 – 98
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 1999, *Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, hal 7 – 29
- Mangkunegara AP. AA, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya*, hal : 67 – 69
- Nggermanto A, 2001, *Quantum Quotient, Kecerdasan Quantum*, Nuansa, hal : 95 – 166
- Nimmo D, 1989, *Komunikasi Politik, Khalayak dan Efek*, Remaja Rosdakarya, hal : 89 – 91
- Pasiak, Taufiq, 2002, *Revolusi IQ, EQ dan SQ Antara Neurosains dan Al-quran*, Mizan Media Utama, hal. 15
- Pribadiyono, 2002, *Penggunaan Spider Plot Dalam Penelitian Performance Untuk Mambantu Perencanaan Karir Individu*.
- Redaksi Sinar Grafika, 1999, *Tiga Undang-undang Pokok Politik*, Sinar Grafika, hal : 131 – 136
- Suharsono, 2001, *Melejitkan IQ, IE dan IS*, Inisiasi Press, hal : 136 – 137

- Suit Just Almasadi, 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pramuka Raya, hal : 74
- Suryanto, 2002, *Komitmen Organisasi, Perspektif Psikologi Sosial*, SIC, hal : 150
- Soseno FM, 1987, *Etika Politik, Prinsip-prinsip Dasar Kenegaraan Modern*, Gramedia Pustaka Utama, hal : 196 – 198
- Saragih BR, 1985, *Sistem Pemerintahan dan Lembaga Perwakilan di Indonesia*, Perintis Press, hal : 108 – 109
- Sinugan, 1992, *Produktifitas ; apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, hal : 9 – 15
- Sugiyono, 1992, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, hal : 73
- Tasmara T.KH, 2001, *Kecerdasan Ruhaniah (Transendental Intelligence)*, Gama Insani, hal : 6 – 8
- Widodo, joko, 2001, *Good Governance*, Insan Cendekia, 88 - 91
- Yoenanto, Nono Hery, 2002, *Pentingnya Kecerdasan Emosi Bagi Kepemimpinan Yang Efektif*, SIC, hal : 78

TABEL DATA INTELLIGENCE QUOTIENT (X1)

N	Q
1	88
2	0
3	58
4	67
5	67
6	72
7	55
8	63
9	109
10	55
11	78
12	63
13	72
14	37
15	75
16	91
17	50
18	81
19	103
20	51
21	103
22	81
23	55
24	63
25	60
26	88
27	60
28	56
29	15
30	50
31	70
32	76
33	87
34	71
35	56
36	60
37	74
38	72
39	91
40	69

TABEL DATA EMOTIONAL INTELLIGENCE (X2)

N	BUTIR														TOTAL	
1	3	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	50
2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	27
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	54
4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	26
5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	55
6	4	3	4	4	3	4	1	1	1	4	4	3	3	4	5	48
7	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	48
8	4	4	4	4	3	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	52
9	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	51
10	4	4	2	2	4	4	2	1	1	1	3	1	4	2	1	36
11	4	3	2	2	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	58
12	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	5	5	4	2	3	48
13	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	58
14	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	4	4	4	3	2	52
15	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	62
16	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	60
17	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	45
18	4	3	1	3	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	53
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	63
20	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	42
21	2	3	5	2	5	2	2	2	2	1	1	4	4	4	5	44
22	4	3	2	2	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	1	52
23	4	2	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
24	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	51
25	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	59
26	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	50
27	3	4	1	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	49
28	4	4	5	5	5	2	2	2	3	4	4	5	4	4	3	56
29	4	1	1	2	1	3	1	1	4	3	4	1	4	2	4	36
30	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	57
31	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	2	1	3	49
32	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	1	1	54
33	5	4	5	4	4	4	5	1	1	1	5	5	4	4	5	57
34	4	4	4	2	4	1	2	4	5	1	2	4	2	3	5	47
35	3	5	3	4	5	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	52
36	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	40
37	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	3	61
38	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	47
39	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	61
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	61

TABEL DATA SPIRITUAL INTELLIGENCE (X3)

N	BUTIR														TOTAL	
1	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	55
2	5	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	34
3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	46
4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	48
5	2	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	2	51
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	48
7	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	53
8	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	51
9	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	51
10	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	5	2	4	2	3	43
11	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	61
12	2	2	2	3	2	5	2	5	3	5	5	5	3	3	3	50
13	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	61
14	2	3	1	4	4	4	1	1	1	4	3	4	3	2	3	40
14	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	3	2	58
15	4	3	2	4	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	1	35
15	4	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	63
18	4	5	5	5	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	4	54
19	3	4	2	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	1	4	55
20	4	2	1	3	4	1	1	4	4	4	3	3	2	3	2	41
21	3	3	2	2	3	2	4	2	1	1	5	5	3	3	3	42
21	2	3	1	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	28
22	4	5	2	4	2	2	1	2	2	4	2	5	4	2	3	44
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	54
24	4	5	3	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	5	57
25	4	5	1	4	1	1	3	1	4	3	3	5	2	3	2	42
25	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	2	55
26	5	5	5	5	5	4	1	1	1	4	2	3	3	1	5	50
29	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	21
30	2	2	2	5	2	4	5	4	4	3	3	3	1	4	1	45
31	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	4	3	1	1	2	28
32	4	2	2	4	4	5	3	5	3	2	4	3	3	3	4	51
33	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	50
34	3	4	3	4	3	3	4	5	5	1	4	1	1	3	1	45
34	4	5	2	2	4	3	3	3	3	2	5	2	5	4	5	52
35	5	5	1	5	5	2	3	2	3	5	3	4	4	5	4	56
35	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	57
38	5	3	2	5	5	2	3	2	3	5	2	4	3	5	4	53
39	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	65
40	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	4	5	50

TABEL DATA KINERJA (Y)

N	BUTIR														TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	47
2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	29
3	3	4	2	2	4	4	2	2	5	4	3	3	4	4	4	50
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	44
5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	47
6	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	4	5	5	40
7	4	3	3	3	5	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	41
8	4	3	1	1	1	4	3	3	4	1	1	1	4	3	4	38
9	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	51
10	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	4	4	31
11	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	51
12	5	5	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	5	4	4	51
13	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	5	4	2	45
14	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	30
15	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	57
16	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	55
17	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	5	5	1	36
18	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	5	5	51
19	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	56
20	2	1	1	3	4	4	2	1	1	1	2	2	2	5	5	36
21	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	36
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	52
23	2	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	4	4	3	3	36
24	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	43
25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	54
26	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	54
27	2	1	1	2	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	4	37
28	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41
29	1	1	2	2	4	4	1	2	1	1	1	1	3	3	1	28
30	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	37
31	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
32	3	2	5	3	3	5	2	2	2	4	4	3	3	2	2	45
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	43
34	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	36
35	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	41
36	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	38
37	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	53
38	4	2	1	1	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	51
39	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	57
40	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	55

TABEL DATA

N	Intelligence Quotient (X1)	Emotional Intelligence (X2)	Spiritual Intelligence (X3)	Kinerja (Y)
1	88	50	55	47
2	0	27	34	29
3	58	54	46	50
4	67	26	51	44
5	67	55	53	47
6	72	48	48	40
7	55	48	48	41
8	63	52	51	38
9	109	51	51	51
10	55	36	43	31
11	78	58	61	51
12	63	48	50	51
13	72	58	61	45
14	37	52	40	30
15	75	62	63	57
16	91	60	58	55
17	50	45	35	36
18	81	53	54	51
19	103	63	55	56
20	51	42	41	36
21	103	44	42	36
22	81	52	28	52
23	55	47	44	36
24	63	51	57	43
25	60	59	55	54
26	88	50	54	54
27	60	49	42	37
28	56	56	50	41
29	15	36	21	28
30	50	57	45	37
31	70	49	28	40
32	76	54	51	45
33	87	57	50	43
34	71	47	45	36
35	56	52	57	41
36	60	40	52	38
37	74	61	56	53
38	72	47	53	51
39	91	61	65	57
40	69	61	50	55

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Emotional Intelligence (EI) – X2

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.5750	.9026	40.0
2.	X2.2	3.3750	.8378	40.0
3.	X2.3	3.1750	1.2171	40.0
4.	X2.4	3.1500	1.0013	40.0
5.	X2.5	3.2500	1.0064	40.0
6.	X2.6	3.5750	1.1297	40.0
7.	X2.7	3.3000	1.2237	40.0
8.	X2.8	3.0250	1.2504	40.0
9.	X2.9	3.2000	1.2026	40.0
10.	X2.10	3.2000	1.2237	40.0
11.	X2.11	3.5750	.8738	40.0
12.	X2.12	3.6750	1.1183	40.0
13.	X2.13	3.5250	.7157	40.0
14.	X2.14	3.3750	1.0786	40.0
15.	X2.15	3.4750	1.2606	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	50.4500	75.8436	8.7088	Variables 15

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	46.8750	67.4968	.5078	.8095
X2.2	47.0750	68.6353	.4687	.8122
X2.3	47.2750	66.3071	.4064	.8156
X2.4	47.3000	66.0615	.5394	.8068
X2.5	47.2000	68.4718	.3818	.8165
X2.6	46.8750	66.3686	.4454	.8125
X2.7	47.1500	64.2846	.5128	.8076
X2.8	47.4250	65.0712	.4565	.8120
X2.9	47.2500	64.5513	.5095	.8079
X2.10	47.2500	64.3462	.5094	.8079
X2.11	46.8750	69.7019	.3686	.8172
X2.12	46.7750	66.0763	.4684	.8109
X2.13	46.9250	71.7635	.2943	.8209
X2.14	47.0750	67.3019	.4169	.8143
X2.15	46.9750	67.1019	.3463	.8204

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 15

Alpha = .8232

2. Variabel Spiritual Intelligence (SI) – X3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3.5500	1.0365	40.0
2.	X3.2	3.7250	1.2808	40.0
3.	X3.3	2.5000	1.0377	40.0
4.	X3.4	3.8250	1.0595	40.0
5.	X3.5	3.3000	1.0908	40.0
6.	X3.6	3.0750	1.1633	40.0
7.	X3.7	2.9250	1.2483	40.0
8.	X3.8	2.9750	1.1433	40.0
9.	X3.9	3.1000	1.2362	40.0
10.	X3.10	3.1500	1.1220	40.0
11.	X3.11	3.5000	1.0622	40.0
12.	X3.12	3.4250	1.0099	40.0
13.	X3.13	3.1250	1.2234	40.0
14.	X3.14	3.2000	1.2026	40.0
15.	X3.15	3.2000	1.2237	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	48.5750	93.4301	9.6659	15

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1	45.0250	83.8712	.4469	.8378
X3.2	44.8500	79.5154	.5374	.8324
X3.3	46.0750	82.5840	.5180	.8341
X3.4	44.7500	85.7821	.3325	.8437
X3.5	45.2750	81.8968	.5239	.8335
X3.6	45.5000	81.5385	.5016	.8346
X3.7	45.6500	79.3103	.5650	.8306
X3.8	45.6000	84.0923	.3830	.8414
X3.9	45.4750	81.4353	.4691	.8366
X3.10	45.4250	83.0199	.4476	.8377
X3.11	45.0750	85.1481	.3649	.8421
X3.12	45.1500	85.4641	.3720	.8416
X3.13	45.4500	79.6897	.5605	.8310
X3.14	45.3750	80.6506	.5247	.8332
X3.15	45.3750	80.2917	.5308	.8328

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0
Alpha = .8455

N of Items = 15

3. Variabel Kinerja – Y

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	3.1250	1.0424	40.0
2.	Y.2	2.8000	1.0908	40.0
3.	Y.3	2.3000	.9661	40.0
4.	Y.4	2.4500	.9594	40.0
5.	Y.5	3.1500	.9753	40.0
6.	Y.6	3.2750	.9055	40.0
7.	Y.7	2.4500	.9594	40.0
8.	Y.8	2.3500	.8930	40.0
9.	Y.9	2.9500	1.0115	40.0
10.	Y.10	2.8750	1.0175	40.0
11.	Y.11	2.7000	.9923	40.0
12.	Y.12	2.9250	.9443	40.0
13.	Y.13	3.6500	1.0990	40.0
14.	Y.14	3.6750	1.1183	40.0
15.	Y.15	3.4000	1.2362	40.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	44.0750	70.9429	8.4228	15

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y.1	40.9500	61.9462	.4821	.8256
Y.2	41.2750	60.7686	.5283	.8226
Y.3	41.7750	62.4353	.4961	.8250
Y.4	41.6250	64.0353	.3899	.8311
Y.5	40.9250	65.1994	.3043	.8359
Y.6	40.8000	65.9590	.2831	.8366
Y.7	41.6250	61.3173	.5793	.8202
Y.8	41.7250	62.6147	.5329	.8234
Y.9	41.1250	63.1891	.4186	.8295
Y.10	41.2000	61.0359	.5580	.8210
Y.11	41.3750	61.2660	.5596	.8211
Y.12	41.1500	63.9256	.4057	.8301
Y.13	40.4250	60.1994	.5592	.8205
Y.14	40.4000	63.2205	.3639	.8335
Y.15	40.6750	60.6865	.4532	.8283

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

Alpha = .8367

N of Items = 15

UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

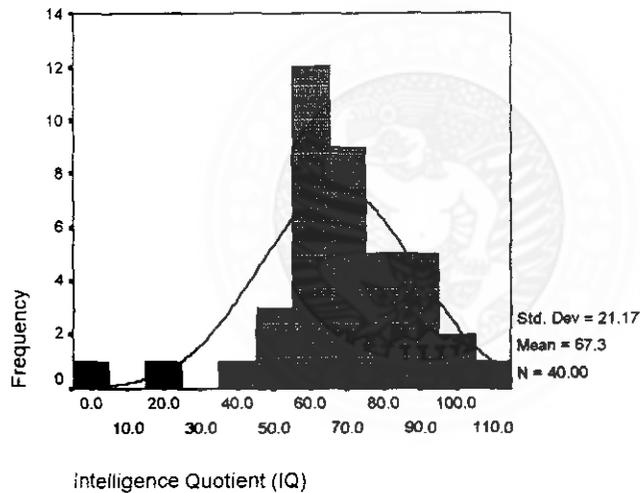
		Intelligence Quotient (IQ)	Emotional Intelligence (EI)	Spiritual Intelligence (SI)	Kinerja (Y)
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	67.3000	50.4500	48.5750	44.0750
	Std. Deviation	21.1675	8.7088	9.6659	8.4228
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.146	.159	.145
	Positive	.066	.075	.067	.092
	Negative	-.132	-.146	-.159	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.834	.923	1.003	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.490	.361	.267	.374

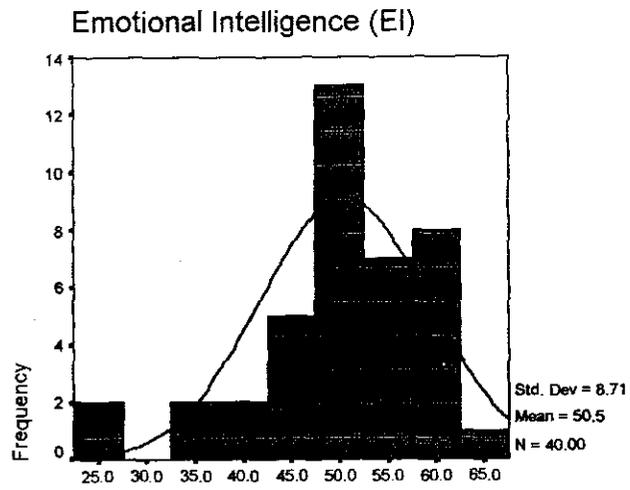
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

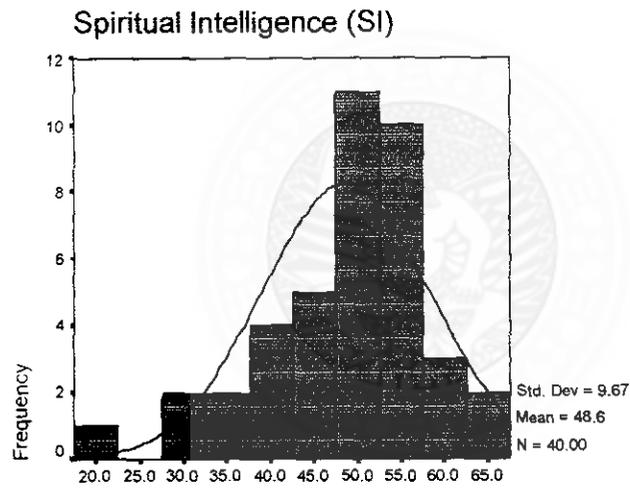
HISTOGRAM

Intelligence Quotient (IQ)

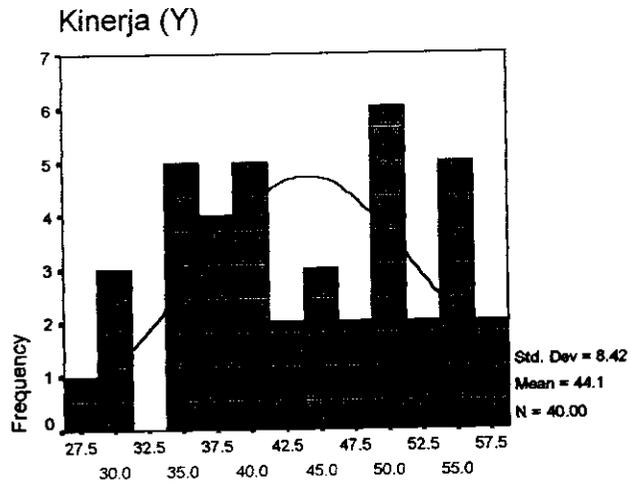




Emotional Intelligence (EI)



Spiritual Intelligence (SI)



UJI LINIERITAS

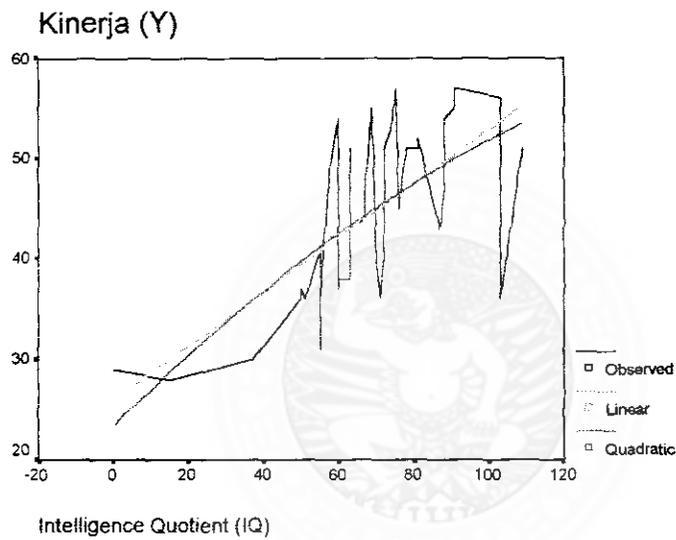
1. X1 – Y

Curve Fit

MODEL: MOD_1.

Independent: IQ

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1	b2
KINERJA	LIN	.455	38	31.67	.000	26.0195	.2683	
KINERJA	QUA	.461	37	15.84	.000	23.4073	.3708	-.0009



ANOVA Table

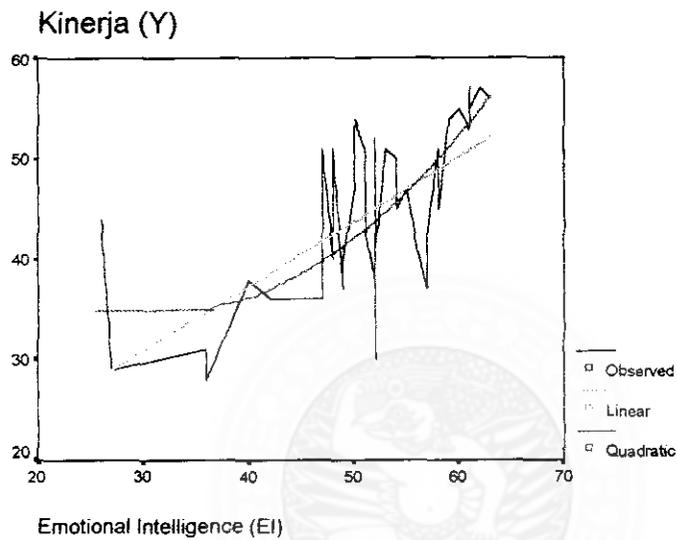
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Intelligence Quotient (IQ)	Between Groups	(Combined)	2156.108	24	89.838	2.207	.058
		Linearity	1257.742	1	1257.742	30.894	.000
		Deviation from Linearity	898.367	23	39.059	.959	.548
	Within Groups		610.667	15	40.711		
	Total		2766.775	39			

**2. X2 - Y
Curve Fit**

MODEL: MOD_1.

Independent: EI

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1	b2
KINERJA	LIN	.443	38	30.26	.000	11.5893	.6439	
KINERJA	QUA	.514	37	19.58	.000	54.8970	-1.3191	.0213



ANOVA Table

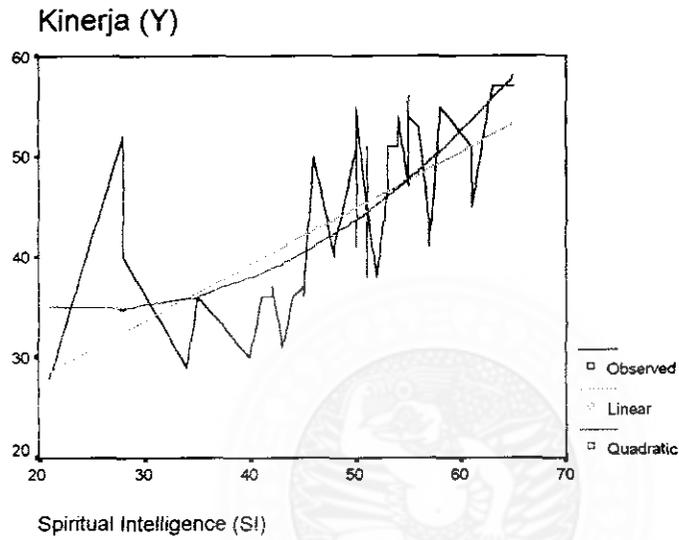
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Emotional Intelligence (EI)	Between Groups	(Combined)	2172.025	23	94.436	2.541	.030
		Linearity	1226.442	1	1226.442	32.994	.000
		Deviation from Linearity	945.583	22	42.981	1.156	.389
	Within Groups		594.750	16	37.172		
Total			2766.775	39			

3. X3 – Y Curve Fit

MODEL: MOD_1.

Independent: SI

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1	b2
KINERJA	LIN	.419	38	27.40	.000	16.6762	.5641	
KINERJA	QUA	.471	37	16.45	.000	44.6911	-.7739	.0151



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Spiritual Intelligence (SI)	Between Groups	(Combined)	2400.108	23	104.353	4.554	.001
		Linearity	1159.280	1	1159.280	50.587	.000
		Deviation from Linearity	1240.828	22	56.401	1.481	.303
	Within Groups		366.667	16	22.917		
	Total		2766.775	39			

UJI MULTIKOLINIERITAS

Correlations

		Intelligence Quotient (IQ)	Emotional Intelligence (EI)	Spiritual Intelligence (SI)
Intelligence Quotient (IQ)	Pearson Correlation	1.000	.520**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.001
	N	40	40	40
Emotional Intelligence (EI)	Pearson Correlation	.520**	1.000	.549**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000
	N	40	40	40
Spiritual Intelligence (SI)	Pearson Correlation	.522**	.549**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
	N	40	40	40

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



UJI HETEROKEDASTISITAS

Correlations

			Intelligence Quotient (IQ)	Emotional Intelligence (EI)	Spiritual Intelligence (SI)	Residual
Spearman's rho	Intelligence Quotient (IQ)	Correlation Coefficient	1.000	.434**	.528**	.161
		Sig. (2-tailed)	.	.005	.000	.321
		N	40	40	40	40
	Emotional Intelligence (EI)	Correlation Coefficient	.434**	1.000	.615**	.130
		Sig. (2-tailed)	.005	.	.000	.423
		N	40	40	40	40
	Spiritual Intelligence (SI)	Correlation Coefficient	.528**	.615**	1.000	.155
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.341
		N	40	40	40	40
	Residual	Correlation Coefficient	.161	.130	.155	1.000
		Sig. (2-tailed)	.321	.423	.341	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	44.0750	8.4228	40
Intelligence Quotient (IQ)	67.3000	21.1675	40
Emotional Intelligence (EI)	50.4500	8.7088	40
Spiritual Intelligence (SI)	48.5750	9.6659	40

Correlations

		Kinerja (Y)	Intelligence Quotient (IQ)	Emotional Intelligence (EI)	Spiritual Intelligence (SI)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.674	.666	.647
	Intelligence Quotient (IQ)	.674	1.000	.520	.522
	Emotional Intelligence (EI)	.666	.520	1.000	.549
	Spiritual Intelligence (SI)	.647	.522	.549	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)		.000	.000	.000
	Intelligence Quotient (IQ)	.000		.000	.000
	Emotional Intelligence (EI)	.000	.000		.000
	Spiritual Intelligence (SI)	.000	.000	.000	
N	Kinerja (Y)	40	40	40	40
	Intelligence Quotient (IQ)	40	40	40	40
	Emotional Intelligence (EI)	40	40	40	40
	Spiritual Intelligence (SI)	40	40	40	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spiritual Intelligence (SI), Intelligence Quotient (IQ), Emotional Intelligence (EI)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.610	5.2593

- a. Predictors: (Constant), Spiritual Intelligence (SI), Intelligence Quotient (IQ), Emotional Intelligence (EI)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1771.006	3	590.335	21.342	.000 ^a
	Residual	995.769	36	27.660		
	Total	2766.775	39			

- a. Predictors: (Constant), Spiritual Intelligence (SI), Intelligence Quotient (IQ), Emotional Intelligence (EI)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.711	5.308		1.264	.214			
	Intelligence Quotient (IQ)	.143	.049	.358	2.887	.007	.674	.434	.289
	Emotional Intelligence (EI)	.314	.122	.325	2.564	.015	.666	.393	.256
	Spiritual Intelligence (SI)	.246	.111	.282	2.222	.033	.647	.347	.222

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.5399	54.7994	44.0750	6.7387	40
Residual	-9.5228	10.5384	-4.62E-15	5.0530	40
Std. Predicted Value	-3.047	1.591	.000	1.000	40
Std. Residual	-1.811	2.004	.000	.961	40

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

TABEL NILAI r PRODUCT MOMENT (PEARSON)

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE						N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail								One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%			10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
		Two Tail								Two Tail					
		20%	15%	10%	5%	2%	1%			20%	15%	10%	5%	2%	1%
3	1	0.951	0.972	0.988	0.997	1.000	1.000	53	51	0.179	0.201	0.228	0.271	0.319	0.351
4	2	0.800	0.859	0.900	0.950	0.980	0.990	54	52	0.177	0.190	0.226	0.268	0.316	0.348
5	3	0.667	0.743	0.805	0.878	0.934	0.959	55	53	0.175	0.197	0.224	0.266	0.313	0.345
6	4	0.608	0.664	0.729	0.811	0.882	0.917	56	54	0.174	0.195	0.222	0.263	0.310	0.341
7	5	0.551	0.605	0.669	0.754	0.833	0.875	57	55	0.172	0.193	0.220	0.261	0.307	0.339
8	6	0.507	0.559	0.621	0.707	0.789	0.834	58	56	0.171	0.191	0.218	0.259	0.305	0.336
9	7	0.472	0.521	0.582	0.666	0.750	0.798	59	57	0.169	0.190	0.215	0.256	0.302	0.333
10	8	0.443	0.491	0.549	0.632	0.715	0.765	60	58	0.168	0.188	0.214	0.254	0.300	0.330
11	9	0.419	0.465	0.521	0.602	0.685	0.735	61	59	0.166	0.187	0.213	0.252	0.297	0.327
12	10	0.398	0.442	0.497	0.576	0.658	0.708	62	60	0.165	0.185	0.211	0.250	0.295	0.325
13	11	0.380	0.423	0.476	0.553	0.634	0.684	63	61	0.164	0.183	0.209	0.248	0.293	0.322
14	12	0.365	0.406	0.458	0.532	0.612	0.661	64	62	0.162	0.182	0.207	0.246	0.290	0.320
15	13	0.351	0.391	0.441	0.514	0.592	0.641	65	63	0.161	0.181	0.206	0.244	0.288	0.317
16	14	0.338	0.377	0.426	0.497	0.574	0.623	66	64	0.160	0.179	0.204	0.242	0.286	0.315
17	15	0.327	0.365	0.412	0.482	0.558	0.606	67	65	0.159	0.178	0.203	0.240	0.284	0.313
18	16	0.317	0.354	0.400	0.468	0.543	0.590	68	66	0.157	0.176	0.201	0.239	0.282	0.310
19	17	0.308	0.343	0.389	0.456	0.529	0.575	69	67	0.156	0.175	0.200	0.237	0.280	0.308
20	18	0.299	0.334	0.378	0.444	0.516	0.561	70	68	0.155	0.174	0.198	0.235	0.278	0.306
21	19	0.291	0.325	0.369	0.433	0.503	0.549	71	69	0.154	0.173	0.197	0.234	0.276	0.304
22	20	0.284	0.317	0.360	0.423	0.492	0.537	72	70	0.153	0.171	0.195	0.232	0.274	0.302
23	21	0.277	0.310	0.352	0.413	0.482	0.526	73	71	0.152	0.170	0.194	0.230	0.272	0.300
24	22	0.271	0.303	0.344	0.404	0.472	0.515	74	72	0.151	0.169	0.193	0.229	0.270	0.298
25	23	0.265	0.297	0.337	0.396	0.462	0.505	75	73	0.150	0.168	0.191	0.227	0.268	0.296
26	24	0.260	0.290	0.330	0.388	0.453	0.496	76	74	0.149	0.167	0.190	0.226	0.266	0.294
27	25	0.255	0.285	0.323	0.381	0.445	0.487	77	75	0.148	0.166	0.189	0.224	0.265	0.292
28	26	0.250	0.279	0.317	0.374	0.437	0.479	78	76	0.147	0.165	0.188	0.223	0.263	0.290
29	27	0.245	0.274	0.311	0.367	0.430	0.471	79	77	0.146	0.163	0.186	0.221	0.261	0.288
30	28	0.241	0.269	0.306	0.361	0.423	0.463	80	78	0.145	0.162	0.185	0.220	0.260	0.286
31	29	0.237	0.265	0.301	0.355	0.416	0.456	81	79	0.144	0.161	0.184	0.219	0.258	0.285
32	30	0.233	0.260	0.296	0.349	0.409	0.449	82	80	0.143	0.160	0.183	0.217	0.257	0.283
33	31	0.229	0.256	0.291	0.344	0.403	0.442	83	81	0.142	0.159	0.182	0.216	0.255	0.281
34	32	0.225	0.252	0.287	0.339	0.397	0.436	84	82	0.141	0.158	0.181	0.215	0.253	0.280
35	33	0.222	0.249	0.283	0.334	0.392	0.430	85	83	0.140	0.157	0.180	0.213	0.252	0.278
36	34	0.218	0.245	0.279	0.329	0.386	0.424	86	84	0.140	0.157	0.179	0.212	0.251	0.276
37	35	0.216	0.241	0.275	0.325	0.381	0.418	87	85	0.139	0.156	0.178	0.211	0.249	0.275
38	36	0.213	0.238	0.271	0.320	0.376	0.413	88	86	0.138	0.155	0.176	0.210	0.246	0.273
39	37	0.210	0.235	0.267	0.316	0.371	0.408	89	87	0.137	0.154	0.175	0.208	0.246	0.272
40	38	0.207	0.232	0.264	0.312	0.367	0.403	90	88	0.136	0.153	0.174	0.207	0.245	0.270
41	39	0.204	0.229	0.260	0.308	0.362	0.398	91	89	0.136	0.152	0.174	0.206	0.244	0.269
42	40	0.202	0.226	0.257	0.304	0.358	0.393	92	90	0.135	0.151	0.173	0.205	0.242	0.267
43	41	0.199	0.223	0.254	0.301	0.354	0.389	93	91	0.134	0.150	0.172	0.204	0.241	0.266
44	42	0.197	0.221	0.251	0.297	0.350	0.384	94	92	0.133	0.150	0.171	0.203	0.240	0.264
45	43	0.195	0.218	0.248	0.294	0.346	0.380	95	93	0.133	0.149	0.170	0.202	0.238	0.263
46	44	0.192	0.216	0.246	0.291	0.342	0.376	96	94	0.132	0.148	0.169	0.201	0.237	0.262
47	45	0.190	0.213	0.243	0.288	0.339	0.372	97	95	0.131	0.147	0.168	0.200	0.236	0.260
48	46	0.188	0.211	0.240	0.285	0.335	0.368	98	96	0.131	0.147	0.167	0.199	0.235	0.259
49	47	0.186	0.209	0.238	0.282	0.331	0.365	99	97	0.130	0.146	0.166	0.198	0.234	0.258
50	48	0.184	0.207	0.235	0.279	0.329	0.361	100	98	0.129	0.145	0.165	0.197	0.232	0.256
51	49	0.182	0.205	0.233	0.277	0.325	0.358	101	99	0.129	0.144	0.165	0.196	0.231	0.255
52	50	0.181	0.202	0.231	0.275	0.322	0.354	102	100	0.128	0.144	0.164	0.195	0.230	0.254

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
		Two Tail					
		20%	15%	10%	5%	2%	1%
103	101	0.127	0.143	0.163	0.194	0.229	0.253
104	102	0.127	0.142	0.162	0.193	0.228	0.252
105	103	0.126	0.141	0.161	0.192	0.227	0.250
106	104	0.125	0.141	0.161	0.191	0.226	0.249
107	105	0.125	0.140	0.160	0.190	0.225	0.248
108	106	0.124	0.139	0.159	0.189	0.224	0.247
109	107	0.124	0.139	0.158	0.188	0.223	0.246
110	108	0.123	0.138	0.158	0.187	0.222	0.245
111	109	0.123	0.138	0.157	0.187	0.221	0.244
112	110	0.122	0.137	0.156	0.186	0.220	0.242
113	111	0.121	0.136	0.156	0.185	0.219	0.241
114	112	0.121	0.136	0.155	0.184	0.218	0.240
115	113	0.120	0.135	0.154	0.183	0.217	0.239
116	114	0.120	0.135	0.153	0.182	0.216	0.238
117	115	0.119	0.134	0.153	0.182	0.215	0.237
118	116	0.119	0.133	0.152	0.181	0.214	0.236
119	117	0.118	0.133	0.152	0.180	0.213	0.235
120	118	0.118	0.132	0.151	0.179	0.212	0.234
121	119	0.117	0.132	0.150	0.179	0.211	0.233
122	120	0.117	0.131	0.150	0.178	0.210	0.232
123	121	0.116	0.131	0.149	0.177	0.210	0.231
124	122	0.116	0.130	0.148	0.176	0.209	0.231
125	123	0.115	0.130	0.148	0.176	0.208	0.230
126	124	0.115	0.129	0.147	0.175	0.207	0.229
127	125	0.114	0.128	0.147	0.174	0.206	0.228
128	126	0.114	0.128	0.146	0.174	0.205	0.227
129	127	0.114	0.127	0.145	0.173	0.205	0.226
130	128	0.113	0.127	0.145	0.172	0.204	0.225
131	129	0.113	0.126	0.144	0.172	0.203	0.224
132	130	0.112	0.126	0.144	0.171	0.202	0.223
133	131	0.112	0.126	0.143	0.170	0.202	0.223
134	132	0.111	0.125	0.143	0.170	0.201	0.222
135	133	0.111	0.125	0.142	0.169	0.200	0.221
136	134	0.111	0.124	0.142	0.168	0.199	0.220
137	135	0.110	0.124	0.141	0.168	0.199	0.219
138	136	0.110	0.123	0.141	0.167	0.199	0.219
139	137	0.109	0.123	0.140	0.167	0.197	0.218
140	138	0.109	0.122	0.140	0.166	0.196	0.217
141	139	0.109	0.122	0.139	0.165	0.196	0.216
142	140	0.108	0.121	0.139	0.165	0.195	0.216
143	141	0.108	0.121	0.138	0.164	0.194	0.215
144	142	0.107	0.121	0.138	0.164	0.194	0.214
145	143	0.107	0.120	0.137	0.163	0.193	0.213
146	144	0.107	0.120	0.137	0.163	0.192	0.213
147	145	0.106	0.119	0.136	0.162	0.192	0.212
148	146	0.106	0.119	0.136	0.161	0.191	0.211
149	147	0.106	0.119	0.135	0.161	0.190	0.210
150	148	0.105	0.118	0.135	0.160	0.190	0.210
151	149	0.105	0.118	0.134	0.160	0.189	0.209
152	150	0.105	0.117	0.134	0.159	0.189	0.208

N	df	LEVELS OF SIGNIFICANCE					
		One Tail					
		10%	7.50%	5%	2.50%	1%	0.50%
		Two Tail					
		20%	15%	10%	5%	2%	1%
153	151	0.104	0.117	0.133	0.159	0.188	0.208
154	152	0.104	0.117	0.133	0.158	0.187	0.207
155	153	0.103	0.116	0.133	0.158	0.187	0.206
156	154	0.103	0.116	0.132	0.157	0.186	0.206
157	155	0.103	0.115	0.132	0.157	0.186	0.205
158	156	0.102	0.115	0.131	0.156	0.185	0.204
159	157	0.102	0.115	0.131	0.156	0.184	0.204
160	158	0.102	0.114	0.131	0.155	0.184	0.203
161	159	0.102	0.114	0.130	0.155	0.183	0.202
162	160	0.101	0.114	0.130	0.154	0.183	0.202
163	161	0.101	0.113	0.129	0.154	0.182	0.201
164	162	0.101	0.113	0.129	0.153	0.182	0.201
165	163	0.100	0.113	0.128	0.153	0.181	0.200
166	164	0.100	0.112	0.128	0.152	0.180	0.199
167	165	0.100	0.112	0.128	0.152	0.180	0.199
168	166	0.099	0.112	0.127	0.151	0.179	0.198
169	167	0.099	0.111	0.127	0.151	0.179	0.198
170	168	0.099	0.111	0.127	0.151	0.178	0.197
171	169	0.098	0.111	0.126	0.150	0.178	0.196
172	170	0.098	0.110	0.126	0.150	0.177	0.196
173	171	0.098	0.110	0.125	0.149	0.177	0.195
174	172	0.098	0.110	0.125	0.149	0.176	0.195
175	173	0.097	0.109	0.125	0.148	0.176	0.194
176	174	0.097	0.109	0.124	0.148	0.175	0.194
177	175	0.097	0.109	0.124	0.148	0.175	0.193
178	176	0.097	0.108	0.124	0.147	0.174	0.193
179	177	0.096	0.108	0.123	0.147	0.174	0.192
180	178	0.096	0.108	0.123	0.146	0.173	0.192
181	179	0.096	0.107	0.123	0.146	0.173	0.191
182	180	0.095	0.107	0.122	0.146	0.172	0.190
183	181	0.095	0.107	0.122	0.145	0.172	0.190
184	182	0.095	0.107	0.122	0.145	0.171	0.189
185	183	0.095	0.106	0.121	0.144	0.171	0.189
186	184	0.094	0.106	0.121	0.144	0.170	0.188
187	185	0.094	0.106	0.121	0.144	0.170	0.188
188	186	0.094	0.105	0.120	0.143	0.170	0.187
189	187	0.094	0.105	0.120	0.143	0.169	0.187
190	188	0.093	0.105	0.120	0.142	0.169	0.186
191	189	0.093	0.105	0.119	0.142	0.168	0.186
192	190	0.093	0.104	0.119	0.142	0.168	0.185
193	191	0.093	0.104	0.119	0.141	0.167	0.185
194	192	0.092	0.104	0.118	0.141	0.167	0.185
195	193	0.092	0.103	0.118	0.141	0.166	0.184
196	194	0.092	0.103	0.118	0.140	0.166	0.184
197	195	0.092	0.103	0.118	0.140	0.166	0.183
198	196	0.091	0.103	0.117	0.139	0.165	0.183
199	197	0.091	0.102	0.117	0.139	0.165	0.182
200	198	0.091	0.102	0.117	0.139	0.164	0.182
201	199	0.091	0.102	0.116	0.138	0.164	0.181
202	200	0.091	0.102	0.116	0.138	0.164	0.181

Sumber:

- Nasir, Moh. (1999). *Metode Penelitian*. Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pengolahan Data dengan menggunakan SPSS Versi 10.00



DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN PROBOLINGGO
Jalan Ahmad Yani No. 37 - Telp. (0335) 423721
PROBOLINGGO 67219

Probolinggo, 1 Juli 2003

Nomor : 163, VII/2003
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Pemberitahuan

Kepada
Yth. Sdr. Direktur Program
Pasca Sarjana
Universitas Airlangga
di
SURABAYA

Sehubungan surat Saudara Direktur Pasca Sarjana tanggal 27 Maret 2003 Nomor : 1417/J/03.4/PP/2003 Perihal ijin melaksanakan penelitian, bersama ini kami beritahukan bahwa peserta program Magister program study Pengembangan sumber daya manusia angkatan 2000/2001 program Pasca Sarjana Universitas Airlangga yaitu :

Nama : Mohamad Ramli
Nim : 090013983/M
Judul : Pengaruh Intellegence Quotient (IQ), Spiritual Intelligence (SI) dan Emotional Intellegence (EI) terhadap kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Probolinggo.

Telah selesai melaksanakan penelitian pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Probolinggo pada tanggal 1 Juli 2003

Demikian untuk menjadikan maklum.

Pjs.Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Kabupaten Probolinggo



Endang Tosin, SMiK

AKBP. ENDANG TOSIN, SMiK