

**PENGARUH FAKTOR KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRESTASI
KERJA DOSEN AKADEMI MARITIM YOGYAKARTA**

Suyanti, Handoyo Widyanto

Akademi Maritim Yogyakarta

Email: syandanish106@gmail.com

Abstract

This study examines the implications of spiritual intelligence on the work performance of Yogyakarta Maritime College (STIMARYO) lecturers. The problem under study is the influence of spiritual intelligence factor on Yogyakarta Maritime College lecturers' work performance. This research is a quantitative study that uses primary data as a source of data. Data were obtained from distributing questionnaires to Yogyakarta Maritime College employees. Data were analyzed using simple linear regression. The results of the study concluded that there was a positive and significant influence of intellectual intelligence factors on the work performance of Yogyakarta Maritime College lecturers. The existence of a positive influence is known from the regression coefficient of 0.832. The existence of a significant influence is known from the results of the F test and t test which get a significance value of 0.000 (< 0.05) which means that the independent variable has a significant effect on the dependent variable.

Keyword: *Influence; Factor of Intellectual Intelligence; Job Performance.*

Pendahuluan

Pada saat ini kemajuan sebuah bangsa dilihat dari jumlah publikasi yang telah dihasilkan yang terindeks di alat pengindeks, seperti: Google Scholar, Portal Garuda, DOAJ (*Directory of Open Access Journals*), EBSCO, CrossRef, BASE (*Bielefeld Academic Search Engine*), ISJD, SINTA, Scopus, dan lain-lain. Semakin banyak karya ilmiah/jurnal yang dipublikasikan, indeks kualitas pendidikan di sebuah negara semakin tinggi.

Sayangnya, Indonesia masih terdeteksi sebagai negara dengan indeks publikasi karya ilmiah yang rendah, sehingga membawa pada kesimpulan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah. Padahal, pendidikan menjadi kunci utama dalam menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan juga menjadi kunci utama keberhasilan mengentaskan kemiskinan dan berbagai masalah kehidupan lainnya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing bangsa di tengah masyarakat global yang terus berkembang, pemerintah mendorong dosen untuk melakukan penelitian dan menghasilkan publikasi internasional.

Kegiatan penelitian dan publikasi karya ilmiah merupakan dua hal yang sangat erat dengan kehidupan seorang dosen. Bagi dosen, kegiatan penelitian merupakan keharusan yang tidak boleh ditinggalkan guna mendukung eksistensinya sebagai seorang pengajar yang harus mentransfer ilmunya ke masyarakat. Selain mentransfer ilmu di kelas, seorang dosen dituntut juga untuk dapat memberikan sumbangan ilmu pada dunia melalui publikasi hasil penelitian yang telah dilakukannya.

Untuk mengatur mengenai kewajiban melakukan penelitian dan mempublikasikan karya ilmiah, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya serta Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.

Kedua peraturan ini menjadikan kewajiban melakukan penelitian dan mempublikasikan hasilnya tersebut, sebagai syarat untuk kenaikan jabatan fungsional dosen. Dosen yang bisa memenuhi syarat tersebut akan dapat naik pangkat, sebaliknya yang tidak bisa memenuhinya akan tetap dalam pangkatnya semula, tidak mendapat kenaikan. Selain itu, untuk memotivasi semangat dosen dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah, diberikan insentif kepada dosen yang melakukan penelitian dan mempublikasikan karya ilmiahnya, berupa dana penelitian.

Bagi dosen yang mampu melakukan penelitian dan mempublikasikan hasilnya, ketentuan pemerintah tersebut merupakan sesuatu yang diharapkan. Akan tetapi bagi dosen yang tidak mampu melakukannya, justru merupakan suatu beban. Beban ini bahkan dapat menyebabkan dosen frustrasi karena merasa tidak mampu untuk memenuhinya, sementara karirnya sebagai dosen akan terancam terhambat karena jika tidak dipenuhi, ia tidak bisa naik pangkat.

Beban untuk melakukan penelitian dan publikasi karya ilmiah ini dapat terbantu jika dosen memiliki kecerdasan intelektual. Sebenarnya semua dosen pasti memiliki kecerdasan intelektual, karena untuk menjadi dosen dibutuhkan intelektual yang tinggi. Akan tetapi, intelektualitas yang dimiliki setiap dosen berbeda-beda. Ada dosen yang mampu menyampaikan bahan ajar secara lisan dan juga mampu menyampaikan pikirannya secara tulisan. Ada dosen yang hanya mampu menyampaikan secara tulisan. Demikian juga ada pula dosen yang hanya mampu menyampaikan secara lisan.

Bagi dosen yang mempunyai kecerdasan menyampaikan ilmunya secara lisan dan tulisan, tidak ada masalah sama sekali dengan ketentuan tersebut. Akan tetapi, bagi dosen yang hanya mempunyai kecerdasan menyampaikan ilmunya secara tulisan saja atau lisan saja, hal ini menjadi masalah yang besar. Karena untuk melaksanakan penelitian dan pengumpulan data dilapangan yang kemudian dilanjutkan dengan mempublikasikan hasil penelitian itu, dibutuhkan kecerdasan lisan dan juga kecerdasan tulisan.

Dalam menghadapi kendala dalam melakukan penelitian dan publikasi karya ilmiah, dosen sangat membutuhkan kecerdasan intelektual. Hal ini dikarenakan kecerdasan intelektual menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, memprediksi resiko, serta melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Kemampuan menemukan fakta yang menarik untuk dijadikan objek penelitian, akan sangat membantu dosen menemukan objek yang akan ditelitinya. Kemampuan logika berpikir akan membuat dosen mudah untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang dihadapinya dalam penelitian dan mengaitkannya dengan teori guna mencari solusi penyelesaiannya. Ketika dosen dituntut untuk menuliskan hasil penelitiannya itu dalam sebuah karya ilmiah, kecerdasan intelektual akan membuat dosen mampu meramu hasil penelitiannya dalam bahasa ilmiah tertulis yang mudah dimengerti semua kalangan.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui pentingnya peranan kecerdasan intelektual dalam menyelesaikan tuntutan kerja dosen untuk melakukan penelitian dan publikasi karya ilmiah. Tulisan ini akan meneliti seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen dalam bidang tulis-menulis karya ilmiah di Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta (STIMARYO).

Kecerdasan Intelektual

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai “arti penting suatu pekerjaan”; “tingkat keterampilan yang diperlukan”; “kemajuan dan tingkat penyelesaian“ dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2002). Di lain pihak, menurut Simamora (2003), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan.

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan pengawasan terhadap kualitas personal. Menurut T. Hani Handoko (2001), penilaian kinerja adalah “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.” Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja adalah (Heidjrachman & Husnan, 2002):

- a. Perbaikan kinerja karyawan; sebagai umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen personalia untuk koreksi kegiatan-kegiatannya dalam perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi; membantu pengambil keputusan dalam menentukan upah, kenaikan upah, bonus dan pemberian kompensasi lainnya.
- c. Keputusan penempatan; kinerja masa lalu menjadi dasar untuk mutasi, promosi, transfer, demosi dan sebagainya.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan; kinerja yang kurang bisa dibenahi dengan cara pelatihan, dari penilaian kinerja dapat ditentukan pelatihan apa yang sesuai dan dibutuhkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier; umpan balik bagi pengambil keputusan mengenai jalur karier yang ada di perusahaan dan keputusan karier lainnya.
- f. Penyimpangan proses *staffing*; prestasi kerja menjadi cermin kuat lemahnya prosedur *staffing* departemen personalia.

- g. Ketidak-akuratan informasi; penilaian secara langsung akan memberi data yang lebih akurat untuk analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan desain pekerjaan; desain pekerjaan yang salah bisa mengakibatkan kinerja rendah, penilaian kinerja bisa membantu mendiagnosa apakah ada kesalahan desain kerja.
- i. Kesempatan kerja yang adil; penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan penempatan internal yang tidak diskriminatif.
- j. Tantangan eksternal; kinerja rendah yang diakibatkan oleh faktor eksternal sebaiknya diketahui perusahaan, sehingga ada kemungkinan perusahaan dapat membantu penyelesaiannya.

Untuk melaksanakan pekerjaan, manusia memiliki intelektual. Tingkat intelektual ini berbeda-beda. Ada yang tinggi, ada yang rendah, bahkan ada orang yang memiliki kecerdasan intelektual.

Menurut Zohar dan Marshall (2001), kecerdasan intelektual atau rasional adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan masalah logika maupun strategis. Para psikolog menyusun berbagai tes untuk mengukurnya, dan tes-tes ini menjadi alat memilah manusia kedalam berbagai tingkat kecerdasan, yang kemudian lebih dikenal dengan Istilah IQ (*Intelligence Quotient*).

Menurut Shaleh dan Wahab (2004), kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat sesuatu dengan cara tertentu, atau pengetahuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu situasi atau masalah.

Kecerdasan intelektual relatif tidak berubah selama kita hidup, seandainya ada perubahan pun tidak begitu signifikan, hal itu bisa dikarenakan alat ukur yang berbeda-beda pada saat dilakukan pengujian. Selain itu, kondisi seseorang bisa mempengaruhi nilai dari tes kecerdasan intelektual ini. Tingkat kecerdasan intelektual dapat dijadikan variabel dari kecerdasan intelektual, jenjang pendidikan dapat pula dijadikan atribut dari kecerdasan intelektual.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan

matematika, dan kemampuan ruang. Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003).

Menurut Robbins (2006), kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Konsep intelegensi yang awalnya dirintis oleh Alfred Bined 1964, mempercayai bahwa kecerdasan itu bersifat tunggal dan dapat diukur dalam angka. Unsur-unsur yang terdapat di dalam kecerdasan intelektual adalah: kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptial, penalaran induktif, penalaran deduktif visualisasi ruangan, dan ingatan.

Menurut Alfred Binct dan Theodore Simon (Azwar, 2009) inteligensi sebagai suatu kemampuan terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a) Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, arah;
- b) Kemampuan untuk mengubah arah tindakan telah dilakukan; dan
- c) Kemampuan untuk mengeritik diri sendiri.

Gardner (2008) merupakan salah seorang ahli manajemen yang tidak setuju bila inteligensi didefinisikan hanya dari sudut pandang psikometri dan kognitif saja, karena itu ia merumuskan teori intelegensi ganda (*multiple intelligence*) yang berorientasi pada struktur inteligensi.

Menurut Thurstone (Shaleh dan Wahab, 2004), *multiple intelligence* terdiri dari tujuh kemampuan, yaitu kemampuan menulis, berbicara dengan mudah, kemampuan menjumlah, mengurangi, mengalikan, dan membagi, memahami dan mengerti makna kata yang diucapkan, memperoleh kesan akan sesuatu, mampu memecahkan persoalan dan mengambil pelajaran dari pengalaman lampau, dengan tepat melihat dan mengerti hubungan benda dalam ruang, mengenali objek dengan tepat dan cepat.

Multiple intelligence yang ada dalam kecerdasan intelektual, dapat dimanfaatkan seorang dosen untuk menyelesaikan tugasnya menulis karya ilmiah. Berdasarkan teori di atas, diberikan hipotesis sebagai berikut: "Ada pengaruh faktor kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen."

Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dosen Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta.

2. Variabel independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual.

Agar kuesioner yang diberikan dapat mengukur kenyataan yang sebenarnya di lapangan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen (Santoso, 2007). Uji asumsi klasik normalitas dan linieritas juga digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan (Santoso, 2007).

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 19*. Analisis yang dilakukan antara lain analisis regresi linier sederhana, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t.

Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas instrumen mendapatkan hasil bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai *corrected total item correlation* di atas 0,3. Berdasarkan pendapat Azwar (2009), jika nilai *corrected total item correlation* $> 0,3$ maka item adalah valid, maka dapat disimpulkan bahwa semua item yang diuji (13 item untuk variabel kecerdasan intelektual dan 13 item untuk variabel prestasi kerja) adalah valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hal ini diketahui dari *output* uji reliabilitas yang mendapatkan nilai koefisien reliabilitas seluruh variabel $> 0,7$. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item lolos uji, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

2. Pengujian Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan sebaran distribusi normal (Azwar, 2009). Uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit* yaitu dengan menguji skor total nilai dari masing-masing skala. Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai K-S Z untuk variabel kecerdasan intelektual = 1,224 dengan sig sebesar 0,100 ($p > 0,05$), artinya data berdistribusi normal. Nilai K-S Z untuk variabel prestasi kerja = 1,239 dengan sig sebesar 0,093 ($p > 0,05$), artinya data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa data kecerdasan intelektual dan prestasi kerja berdistribusi normal sehingga layak digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang dikenai prosedur analisis korelasi menunjukkan hubungan yang linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara variabel kecerdasan intelektual dengan variabel prestasi kerja. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi pada baris *linearity* di tabel anova nilainya $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data bersifat linier (memenuhi syarat linieritas).

3. Uji Hasil

Dari uji regresi linier sederhana yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Kecerds. spiritual	0,832	10,434	0,000	Signifikan
Konstanta	6,287			
R^2	0,757			
F_{hitung}	108,863			

Sumber: Data primer diolah.

Dari hasil pengolahan data di atas, diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 6,287 + 0,832X + e$$

Persamaan yang dihasilkan tersebut kemudian diuji dengan uji F atau yang dikenal dengan uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Hasil pengujian mendapatkan nilai signifikansi 0,000. Nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen STIMARYO Yogyakarta.

Hasil uji F ini didukung oleh uji t. Dari hasil uji t diketahui nilai signifikansinya adalah $0,000 (< 0,05)$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) yang mendapatkan nilai sebesar 0,757. Artinya variansi variabel terikat yang dapat dijelaskan variabel bebas sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Hasil uji F dan uji t jelas menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini diketahui dari nilai signifikansi kedua pengujian itu yang bernilai $< 0,05$. Nilai pengaruhnya adalah positif, diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar positif 0,832. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen (hipotesis terbukti).

5. Analisis

Hasil uji F dan uji t menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah prestasi kerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Moustafa dan Miller (2003), yang menunjukkan bahwa kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang. Mereka meneliti tentang validitas tes skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.

Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kecerdasan intelektual dapat meningkatkan prestasi kerja dosen dalam bidang penelitian dan publikasi karya ilmiah, digunakan pendapat Wiramiharja (2003) yang menyatakan ada tiga indikator kecerdasan intelektual. Ketiga indikator tersebut adalah:

- 1) Kemampuan figur yang merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- 2) Kemampuan verbal yang merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
- 3) Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka yang biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Kemampuan figur merupakan modal awal dosen untuk menentukan topik penelitian yang akan dilakukannya. Sebagai contoh, di lingkungan masyarakat dosen melihat banyak kasus kekerasan yang mewarnai kehidupan remaja. Tawuran dengan mudah terjadi antar sekolah. Banyak juga remaja yang meninggal karena dikeroyok sesama temannya yang merasa disepelkan, padahal masalahnya tidak sebesar akibat yang mereka timbulkan.

Seorang dosen yang memiliki kemampuan figur dapat memperkirakan faktor-faktor yang menyebabkan fenomena tersebut. Ia mampu menentukan dan merumuskan bahwa faktor penyebab kekerasan remaja itu ada dua penyebabnya, yaitu: 1) Kurangnya kasih sayang dan perhatian di dalam lingkungan keluarga; serta 2) Keinginan dianggap sebagai jagoan oleh teman-temannya.

Berdasarkan topik yang telah ditentukannya tersebut, dosen menggunakan kemampuan verbalnya yang merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, untuk membuat proposal

penelitian dan mengajukannya kepada pihak akademik. Proposalnya kemudian diterima dan dilanjutkan dengan membuat alat ukur/instrumen untuk mendapatkan data penelitian, misalnya berupa kuesioner.

Kuesioner yang telah dibuat itu disebar kepada 100 orang remaja yang berasal dari beberapa sekolah yang berbeda, dengan sebelumnya melakukan uji coba terlebih dahulu kuesioner tersebut untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Baru setelah itu, kuesioner yang sudah lolos pengujian itu digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Setelah mendapatkan data penelitian, dosen itu pun mengolah data hasil penelitiannya. Ketika mengolah data penelitian, dosen yang memiliki pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka, akan dengan mudah menganalisis hasil penelitiannya menggunakan alat olah data yang sesuai, misalnya menggunakan uji statistik metode regresi linear berganda karena ada dua variabel bebas dalam penelitiannya. Hasil pengujian itu kemudian dianalisis untuk menjadi bahan laporan penelitian. Ketika menuliskan laporan penelitiannya, dosen kembali menggunakan kemampuan verbalnya yaitu pemahaman dan penalaran dibidang bahasa, agar laporan penelitiannya dapat dipahami dan berguna bagi orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek kecerdasan intelektual yang dikemukakan di atas, maka wajar apabila dosen yang memiliki kecerdasan intelektual akan dapat menyelesaikan tugasnya dalam menulis karya ilmiah sesuai dengan syarat yang ditentukan. Ia dapat melakukan kewajibannya dengan mudah, sehingga baginya tidak ada beban berat dalam melaksanakan penelitian dan publikasi karya ilmiah. Oleh karena itulah, dosen yang memiliki kecerdasan intelektual akan meningkat prestasi kerjanya di bidang ini.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan diketahui ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen (hipotesis terbukti). Adanya pengaruh positif, diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar positif 0,832. Adanya pengaruh signifikan diketahui dari hasil uji F dan uji t yang mendapatkan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja dosen.

Hasil pengujian hipotesis ini didukung oleh uji koefisien determinasi (R^2) yang mendapatkan nilai R^2 sebesar 0,757. Artinya variansi variabel terikat yang dapat dijelaskan variabel bebas sebesar 75,7% sedangkan yang 24,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diberikan saran:

1. Agar dosen mengasah kecerdasan intelektual dengan cara banyak membaca, menulis serta mencoba melaksanakan penelitian dan publikasi karya ilmiah. Kegagalan di awal usaha, tidak boleh dijadikan sebagai alasan untuk menyerah. Justru hal itu dijadikan sebagai pijakan untuk melompat lebih tinggi, sehingga akhirnya dosen bisa menyelesaikan tugasnya melakukan penelitian dan mempublikasikan karya ilmiah dengan sukses.
2. Bagi pihak Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta disarankan untuk memberikan pelatihan melakukan penelitian dan mempublikasikan karya ilmiah kepada dosen, karena kemampuan ini sangat penting dalam menunjang karir dosen dan pelaksanaan tugasnya sebagai pelita ilmu.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. 2004. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. 2009. *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gardner, H. 2008. *Multiple Intelligences*. Yogyakarta: Kanisius.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman & Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moustafa, K.S. & Miller, T.R. (2003). "Too Intelligent For The Job? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection", dalam *Sam Advance Management Journal*, Vol. 68, No. 2. pp. 1-15.
- Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, S. 2007. *Menguasai Statsistik di Era Reformasi dengan SPSS 15*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Shaleh, A.R. dan Wahab, M.A. 2004. *Psikolog dalam Persfektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Wiramiharja, S.A. 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Zohar, D. dan Marshall, I. 2001. *SQ*, Great Britain: Bloomsbury.