

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Intelligence* (Kecerdasan)

Istilah kecerdasan mulai diperkenalkan oleh Francis Galton pada akhir tahun 1800-an. Galton merupakan sepupu kepada tokoh teori evolusi yang terkenal, Charles Darwin. Galton percaya bahwa kemampuan intelektual adalah diwarisi, namun beliau gagal untuk membentuk ujian kecerdasan yang boleh digunakan dalam kajian. Walaupun beliau tidak berjaya dalam kajiannya, namun Galton telah memberikan ilmu psikologi dengan konsep kecerdasan.

Berdasarkan pendapat dari (Yahaya, Azizi 2008) “Kecerdasan juga dikaitkan dengan prestasi dalam persekitaran sosiobudaya yang khusus. Orang yang cerdas dalam bidang sosial biasanya dapat melakukan perkara yang betul dalam masa yang sesuai. Mereka meneliti setiap masalah itu dengan mendalam dan menyelesaikan masalah tersebut. Kecerdasan juga dikaitkan dengan tindakan kerana membolehkan seseorang itu bertindak untuk mencapai matlamat mereka. Sebaliknya orang yang tidak memiliki kebolehan ini sukar untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi kerana pemikiran dan matlamat yang tidak jelas.

Intelligence Quotient adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Zohar dan Marshall, 2001). *Intelligence Quotient* atau yang sering disebut sebagai intelegensi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002 merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang secara tepat, baik secara fisik maupun mental terhadap pengalaman baru atau membuat pengalaman dan pengetahuan yang telah dimiliki siap untuk dipakai apabila dihadapkan pada fakta atau kondisi baru.

Intelligence Quotient seseorang biasanya dilihat dengan prestasi akademik yang diperoleh, tingginya pendidikan formal atau jabatan yang diduduki. Sebagian besar orang masih menganggap bahwa seseorang yang mempunyai *Intelligence Quotient* yang tinggi akan memiliki masa depan yang lebih cerah dan menjanjikan untuk menjamin kesuksesan hidup.

Dari penelitian (Grabner, Roland H. Et al, 2006) mengatakan bahwa "*Intelligence can be partly tracked back to general characteristics of the human information processing system, such as mental speed and working memory (MW) capacity.*"

Kemudian, salah satu alat tes dalam mengukur kecerdasan adalah *Culture Fair Intelligence Test* (CFIT). Tes Kecerdasan *Culture Fair* yang digunakan dalam penelitian ini dirancang oleh Raymond B. Cattell

& A. Karen S., serta sejumlah staf peneliti di Institute of Personality and Ability Testing (IPAT) Illinois University, Cahampaign, USA tahun 1945 untuk memeriksa inteligensi yang terdiri dari subtes-subtes yang menilai IQ dan mental age. Kebanyakan tes adalah non verbal sehingga pengaruh kelancaran verbal, kondisi budaya, dan tingkat pendidikan terhadap hasil tes diperkecil sehingga hanya memerlukan pemahaman instruktur dalam tes. Tes ini terdiri dari tiga skala yang disusun dlm Form A dan Form B, secara paralel, yaitu : (Nur'aeni, 2012, h .27)

1. Skala 1 untuk anak usia 4-8 tahun atau bagi orang yang lebih tua dengan kondisi cacat mental. Skala 1 memiliki delapan subtest dengan waktu tes 22 menit dan tidak semuanya dapat disajikan secara kelompok.
2. Skala 2 untuk anak usia 8-14 tahun dan dewasa dengan inteligensi rata-rata. Skala 2 diterbitkan masing-masing dalam dua bentuk, yaitu A dan B dengan waktu 12,5 menit. Perbedaan kedua bentuk ini hanya pada taraf kesukaran soal, sehingga bagi anak yang memiliki taraf inteligensi tinggi akan lebih cermat menggunakan bentuk B yang taraf kesukarannya lebih tinggi. Skala 2 bentuk A maupun B memiliki masing-masing empat subtes yang terdiri dari seri, klasifikasi, matriks dan persyaratan.

3. Skala 3 untuk usia dewasa. Skala ini juga diterbitkan dalam bentuk A dan B seperti halnya skala 2.

Menurut Teori kemampuan Cattell, tes CFIT ini adalah untuk mengukur *Fluid Ability*, yaitu kemampuan kognitif seseorang yang bersifat hereditas. Kemampuan ini selanjutnya dalam perkembangan individu mempengaruhi kemampuan kognitif lainnya yang disebut *Cristalized Ability*, yaitu merupakan kemampuan kognitif yang diperoleh didalam interaksi seseorang dgn lingkungan disekitarnya. (Nur'aeni, 2012)

Terman (Hawadi, 2002) menetapkan batas IQ=140 pada tes Stanford-Binet untuk menggolongkan individu disebut superior. Banyak ahli lain yang menetapkan batas IQ minimal bagi golongan berkecerdasan istimewa ini, ada pula ahli yang beranggapan bahwa individu yang memiliki IQ=125 dianggap berkecerdasan superior, terutama bila penggolongan itu dimaksudkan untuk dasar penerimaan siswa ke dalam suatu kelas khusus

Kececerdasan anak gifted menurut Wechsler (Hawadi, 2002) adalah anak yang memiliki IQ di atas 115 dengan tingkatan midly gifted (IQ=115–129), moderately gifted (IQ=130–144), dan highly gifted (IQ=145 ke atas).

2.1.2 *Emotional Intelligence*

Istilah *Emotional Intelligence* pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990 (Goleman, 2005) yaitu sebagai kemampuan dalam memantau perasaan dan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengungkapkan perasaan, suatu kesadaran dan pemahaman tentang emosi, dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya (Alder, 2001).

Bar On (Mayer, et al., 2001) menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* adalah satu kesatuan dari kemampuan emosional, personal, dan sosial yang membantu seseorang untuk beradaptasi dengan tuntutan hidup sehari-hari. Gagasan serupa dikemukakan (Goleman,2005) mengenai *Emotional Intelligence* yaitu sebagai kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Goleman (2005), membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian yaitu tiga komponen berupa **kompetensi emosional** (pengenalan diri, pengendalian diri dan motivasi) dan dua komponen berupa

kompetensi sosial (empati dan keterampilan sosial). Lima komponen kecerdasan emosional tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan Diri (*Self Awareness*)

Pengenalan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan memiliki kepercayaan diri yang kuat. Unsur-unsur kesadaran diri, yaitu:

- a. Kesadaran emosi (*emosional awareness*), yaitu mengenali emosinya sendiri dan efeknya.
- b. Penilaian diri secara teliti (*accurate self awareness*), yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
- c. Percaya diri (*self confidence*), yaitu keyakinan tentang harga diri dan kemampuan sendiri.

2. Pengendalian Diri (*Self Regulation*)

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu segera pulih dari tekanan emosi. Unsur-unsur pengendalian diri, yaitu:

- a. Kendali diri (*self-control*), yaitu mengelola emosi dan desakan hati yang merusak.
 - b. Sifat dapat dipercaya (*trustworthiness*), yaitu memelihara norma kejujuran dan integritas.
 - c. Kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - d. Adaptabilitas (*adaptability*), yaitu keluwesan dalam menghadapi perubahan.
 - e. Inovasi (*innovation*), yaitu mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Unsur- unsur motivasi, yaitu:

- a. Dorongan prestasi (*achievement drive*), yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan.
- b. Komitmen (*commitmen*), yaitu menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau lembaga.
- c. Inisiatif (*initiative*), yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan.

- d. Optimisme (*optimisme*), yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan.

4. Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Unsur-unsur empati, yaitu:

- a. Memahami orang lain (*understanding others*), yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap kepentingan mereka.
- b. Mengembangkan orang lain (*developing other*), yaitu merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan orang lain.
- c. Orientasi pelayanan (*service orientation*), yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan.
- d. Memanfaatkan keragaman (*leveraging diversity*), yaitu menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang.
- e. Kesadaran politis (*political awareness*), yaitu mampu membaca arus-arus emisi sebuah kelompok dan hubungannya dengan perasaan.

5. Ketrampilan Sosial (*Social Skills*)

Ketrampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan bekerjasama dalam tim. Unsur-unsur ketrampilan sosial, yaitu:

- a. Pengaruh (*influence*), yaitu memiliki taktik untuk melakukan persuasi.
- b. Komunikasi (*communication*), yaitu mengirim pesan yang jelas dan meyakinkan.
- c. Manajemen konflik (*conflict management*), yaitu negoisasi dan pemecahan silang pendapat.
- d. Kepemimpinan (*leadership*), yaitu membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.
- e. Katalisator perubahan (*change catalyst*), yaitu memulai dan mengelola perusahaan.
- f. Membangun hubungan (*building bond*), yaitu menumbuhkan hubungan yang bermanfaat.
- g. Kolaborasi dan kooperasi (*collaboration and cooperation*), yaitu kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama.

- h. Kemampuan tim (*tim capabilities*), yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.

2.1.3 *Spiritual Intelligence*

Spiritual Intelligence ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. (Zohar dan Marshall,2001) menegaskan *Spiritual Intelligence* adalah landasan untuk membangun IQ dan EQ.

Spiritual berasal dari bahasa Latin spiritus yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organisme. Sedangkan, spiritual dalam SQ berasal dari bahasa Latin sapientia (sophia) dalam bahasa Yunani yang berarti 'kearifan' (Zohar dan Marshall, 2001). (Zohar dan Marshall,2001) menjelaskan bahwa spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab seorang humanis atau atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. *Spiritual Intelligence* lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa. Orang yang memiliki *Spiritual Intelligence* tinggi mampu memaknai hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah, bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif akan mampu membangkitkan jiwa dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

Menurut King (2008), *Spiritual Intelligence* didefinisikan sebagai satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmateri dan hal yang disadari di area transenden, mengarah ke hasil seperti eksistensial mendalam, peningkatan makna, pengakuan dari transendensi-diri, dan penguasaan area spiritual

Dalam penelitian ilmiah yang disusun oleh King (2008), ada empat komponen *Spiritual Intelligence* yang masing-masing mewakili pengukuran *Spiritual Intelligence* secara menyeluruh yaitu:

1. *Critical Existential Thinking (CET)*

Komponen pertama dari kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan untuk secara kritis merenungkan makna, tujuan, dan isu-isu eksistensial atau metafisik lainnya (misalnya realitas, alam, semesta, ruang, waktu, dan kematian). Berpikir kritis eksistensial dapat diterapkan untuk setiap masalah hidup, karena setiap objek atau kejadian dapat dilihat dalam kaitannya dengan eksistensi seseorang.

2. *Personal Meaning Production (PMP)*

Komponen inti kedua didefinisikan sebagai kemampuan untuk membangun makna pribadi dan tujuan dalam semua pengalaman fisik dan mental, termasuk kemampuan untuk membuat dan menguasai tujuan hidup.

3. *Transcendental Awareness (TA)*

Komponen ketiga melibatkan kemampuan untuk melihat dimensi transenden diri, orang lain, dan dunia fisik (misalnya nonmaterial dan keterkaitan) dalam keadaan normal maupun dalam keadaan membangun area kesadaran.

4. *Conscious State Expansion (CSE).*

Komponen terakhir dari model ini adalah kemampuan untuk memasukan area kesadaran spiritual (misalnya kesadaran murni, kesadaran murni, dan kesatuan) atas kebijakannya sendiri

Adapun perhitungan Kecerdasan Spiritual yang dilakukan melalui penjumlahan antar total skor item dengan rentang skor per item 0-4 dan menentukan *mean*. Diakhir kuesioner, jumlah dari kuesioner level SQ dengan batasan $0 < SQ < 24 = \text{Low}$, $24 < SQ < 48 = \text{Lower than moderate}$, $48 < SQ < 72 = \text{Moderate}$, $72 < SQ < 96 = \text{Higher than Moderate}$.

2.1.4 *Profesionalisme*

Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999).

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh (Hall,1968) adalah mengembangkan konsep profesionalisme yang digunakan untuk mengukur bagaimana para profesionalis memandang profesi mereka yang

tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. (Hall,1968) menganggap bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme.

Legge dan Exley (Kunarto, 1997) memberikan pengertian dasar mengenai profesionalisme sebagai suatu ketrampilan yang didasarkan atas pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya tersebut. Pengertian yang diberikan Legge dan Exley mengenai profesionalisme juga diungkapkan oleh (Koehn,2000) bahwa profesionalisme merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk membantu klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan untuk mendapatkan kepercayaan dan bertanggung jawab atas tindakan tersebut. (Djamin, 2000) juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Profesionalisme juga mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku.

2.1.4.1 Profesionalisme Polisi

Polisi dalam kehidupan sehari-hari cenderung diartikan sebagai petugas atau pejabat yang setiap harinya berkiprah dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Polisi sudah harus dibedakan dengan masyarakat biasa, agar masyarakat jelas bahwa pada polisilah masyarakat

dapat meminta perlindungan dan dapat mengadukan keluhan. Polisi mempunyai kewenangan menegakkan aturan dan melindungi masyarakatnya (Kunarto, 1997). Pelaksanaan penegakan hukum dan perlindungan masyarakat tersebut diharapkan tetap dilandasi etika kepolisian yaitu norma tentang perilaku polisi untuk dijadikan pedoman dalam mewujudkan pelaksanaan tugas yang baik bagi penegakan hukum, ketertiban umum, dan keamanan masyarakat; ilmu kepolisian yaitu kumpulan ilmu pengetahuan yang dipelajari dan digunakan oleh pejabat polisi untuk melancarkan pelaksanaan tugasnya; serta sikap yang tepat. Hal ini dilakukan sebagai wujud dari profesionalisme pada polisi (Kunarto, 1997).

Kepolisian sebagai salah satu profesi di Indonesia yang secara terus menerus dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Peningkatan profesionalisme dikalangan kepolisian dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian (Kunarto, 1997) Profesionalisme pada polisi merupakan sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku yang dilandasi oleh ilmu kepolisian yang diabdikan pada kemanusiaan, dalam wujud terselenggaranya ketertiban, keamanan, serta tegaknya hukum. Setiap tindakan yang dilandasi hal- hal tersebut di atas adalah tindakan polisi yang profesional.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pada polisi adalah sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku seorang polisi yang dilandasi ilmu pengetahuan, khususnya etika kepolisian dan ilmu kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik guna mewujudkan ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat.

2.1.4.2 Pengukuran Profesionalisme Polisi

Ada tiga kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur apakah suatu okupasi itu dikatakan suatu profesi yang profesional (Wignyosoebroto, 1999).

1. Profesi itu dilaksanakan atas keahlian tinggi dan karena itu hanya dapat dimasuki oleh mereka yang telah menjalani pendidikan dan pelatihan teknis yang amat lanjut
2. Profesi mensyaratkan agar keahlian yang dipakainya selalu berkembang secara nalar dan dikembangkan dengan teratur seiring dengan kebutuhan masyarakat yang minta dilayani oleh profesi yang menguasai keahlian professional tersebut atau dengan kata lain ada standar keahlian tertentu yang dituntut untuk dikuasai.
3. Profesi selalu mengembangkan pranata dan lembaga untuk mengontrol agar keahlian-keahlian professional didayagunakan secara bertanggung jawab, bertolak dari pengabdian yang tulus dan tak

berpamrih, dan semua itu dipikirkan untuk kemaslahatan umat berdasarkan kode etik profesi

Dalam penelitian (Kalbers dan Forgarty, 1995) melakukan uji profesionalisme akuntan manajemen dengan mengutip 5 dimensi profesionalisme Hall, yaitu :

1. *Dedication to the profession* (Pengabdian pada profesi)

Tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material.

Setiap pelaksanaan tugas adalah wujud dari pengabdian polisi kepada masyarakat, yaitu berwujud panggilan tugas untuk melindungi, mengayomi, dan membimbing masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut dalam rangka terjaminnya ketertiban dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat (Djamin, 2000).

Profesionalisme tidak berkaitan dengan uang. Hal ini merupakan konsekuensi dedikasi total pada keunggulan dalam melayani orang lain untuk mencapai tujuan (Maister, 1998).

2. *Social obligation* (Kewajiban social)

Pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut. Bagi pribadi atau individu yang telah memilih profesi polisi sebagai jalan hidupnya, seharusnya dengan penuh keceriaan selalu mengungkapkan “aku bangga menjadi polisi.” Maka setiap polisi akan menyadari benar bahwa Kepolisian tidak boleh tercemar atau dicemari, dan ini harus dijaga dengan penuh kehati-hatian sepanjang pengabdianya. Menjaga kebanggaan itu berarti harus selalu bertindak etis dan profesional sehingga diterima dan dihargai masyarakat (Kunarto, 1997).

Pekerjaan polisi berkaitan dengan penegakan hukum dan penjaga ketertiban masyarakat yang tidak bisa dilakukan dengan sikap mental asal jadi, yaitu dengan mengabaikan segi-segi kualitas dan bersikap *easy going* (Kunarto, 1997,).

Rumusan tugas “pelayan masyarakat” secara tegas tertulis dalam UU No.20/1982 pasal 30 (4) b, yaitu “Melaksanakan tugas kepolisian selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan masyarakat bagi tegaknya ketentuan peraturan perundang-undangan.” Tugas pelayanan masyarakat secara implisit juga terkandung dalam rumusan UU NO. 13/1961 pasal 2 (1) d, yaitu

“memelihara keselamatan orang, benda dan masyarakat termasuk memberi perlindungan dan pertolongan” (Djarmika, 1996).

3. *Demands for autonomy* (Kemandirian)

Suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

Kebulatan pikiran dan perbuatan akan menjadikan seorang polisi lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap polisi seharusnya mampu bersikap konsisten. Keberanian polisi untuk mengatakan tidak dapat melanjutkan perkara karena tidak cukup bukti, merupakan contoh dari keputusan profesional. (Meliala, 2005).

4. *Belief in self-regulation* (Keyakinan terhadap peraturan profesi),

Suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya.

Setiap anggota tersebut harus mematuhi kode etik yang berlaku di dalamnya. Kode etik profesi akan menuntut dimunculkannya perilaku yang diharapkan dari seorang polisi (Meliala, 2005). Kode etik digunakan sebagai pedoman dalam melakukan profesi, pada Polri kode etik bersumber dari Tri Brata dan Catur Prasetya (Djamin, 2000), yang dijabarkan dalam 20 pasal Kode Etik Polri yang tersusun

dalam lima bab berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: KEP/32/VII/2003 Tanggal 1 Juli 2003.

5. *Professional community affiliation* (hubungan dengan sesama profesi)

Penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini.

Mengembangkan kelompok profesi diharapkan akan menumbuhkan rasa bangga menjadi anggota Polri serta rasa kesejawatan antar anggota Polri. Rasa kesejawatan merupakan karakteristik profesional polisi. Dengan karakteristik profesional tersebut setiap polisi diharapkan memiliki rasa kebersamaan antarsesama sejawat (Tabah, 1998).

Kelima kriteria tersebut digunakan dalam penelitian ini karena lebih jelas dan lebih konkrit dalam memberikan gambaran mengenai profesionalisme pada polisi, terkait dengan pelaksanaan tugas seorang polisi sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme pada Polisi

Pada dasarnya sebutan profesionalisme lebih tepat ditujukan kepada individu polisi dan bukan kepada organisasi. Setiap anggota kepolisian

memiliki kompetensi dan kewenangan profesional yang bersifat individual sebagai polisi (Meliala, 2005). Namun, upaya peningkatan profesionalisme tidak hanya dibebankan kepada individu polisi. Banyak faktor di luar diri polisi yang ikut menentukan keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme pada polisi. Berdasarkan uraian tersebut maka peningkatan profesionalisme dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Polisi yang setiap harinya dihadapkan pada tugas yang tidak bisa diprediksi dan berhadapan langsung dengan masyarakat, harus memiliki kemampuan mengendalikan emosi. (Tabah,1991) mengemukakan bahwa untuk menjadi polisi perlu memiliki kepribadian yang matang, tidak emosional, dan berpendidikan yang memadai. Faktor internal sangat berkaitan dengan individu masing-masing dimana merupakan peranan penting dalam pembentukan profesionalisme

2. Faktor Eksternal

a. Pendidikan dan Pelatihan

Kemampuan teknis profesional kepolisian yang sudah sangat maju dan canggih, menurut (Djamin,2000) memerlukan suatu pembinaan profesionalisme Polri melalui sistem pendidikan

dan pelatihan yang tepat. Keprofesionalan Polri harus didukung sumber daya yang cakap dan handal, karenanya sumbangan dari bidang pendidikan sangat besar artinya bagi terwujudnya profesionalisme pada Polri (Sibarani, dkk. ,2001). Melalui pendidikan dan pelatihan, menurut Sullivan (Kunarto, 1997) akan diperoleh polisi-polisi yang pintar dan berbudi luhur serta lebih trampil, cekatan, dan berpenampilan baik dalam kesehariannya.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan seperti gaji, perumahan, tunjangan, pensiun personil Polri akan ikut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas (Djamin, 2000). Menurut (Kunarto, 1997) dengan gaji yang memadai akan diperoleh polisi yang sejahtera, sehingga tidak mudah berbuat nyeleweng.

c. Seleksi

Mengacu pada definisi bahwa profesionalisme dilandasi oleh keahlian dan penguasaan teknis khas kepolisian yang diperoleh dari pendidikan khusus dan patuh pada kode etiknya, maka sistem dan persyaratan seleksi calon polisi sangat menentukan. (Kunarto, 1997, h.55) menyebutkan bahwa untuk memperoleh polisi-polisi yang baik, perlu dilakukan proses seleksi yang baik pula. Proses seleksi tersebut dilakukan dengan

mempertimbangkan kesehatan para calon polisi, baik sehat secara fisik maupun sehat secara psikis, sehingga masukan (*input*) polisi adalah orang-orang yang benar terpilih. Pertimbangan lain dalam proses seleksi ini adalah latar belakang pendidikan calon polisi. Menaikkan standar penerimaan (Bintara) polisi menjadi lulusan SLTA adalah salah satu langkah yang ditempuh Polri dalam menuju profesionalisme (Rahardjo dan Tabah, 1993).

d. Peralatan dan Perlengkapan

Berdasarkan (Kunarto, 1997) menyatakan bahwa untuk dapat bertindak cepat, tepat, tangguh, adil, dan benar, maka polisi perlu dilengkapi peralatan secara baik.

e. Anggaran

Polri sebagai organisasi yang besar juga mengelola dana yang besar. Maka perlu adanya kemampuan administrasi keuangan yang tepat. Administrasi keuangan terdiri atas: perencanaan, penetapan anggaran, pembiayaan, pengendalian atau pengawasan, dan evaluasi (Djamin, 2000). Penyempurnaan manajemen anggaran dan pengembangan metode- metode pelaksanaan tugas diharapkan dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas. Dengan demikian, keterbatasan anggaran tidaklah merupakan alasan untuk tidak berprestasi atau dalam hal ini tidak profesional

f. Lingkungan

Maister (1998), menyebutkan bahwa lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Mendapatkan disiplin dan motivasi untuk berperilaku secara profesional adalah lebih mudah jika setiap orang yang ada di sekitarnya berbuat sama.

Keberhasilan tugas Polri juga bergantung pada partisipasi masyarakat. Praktik penyimpangan perilaku personil Polri yang sering terjadi disebabkan kondisi yang turut diciptakan oleh masyarakat. Masyarakat dan polisi sama-sama berperan dalam terjadinya praktik penyimpangan perilaku tersebut (Sibarani, dkk., 2001).

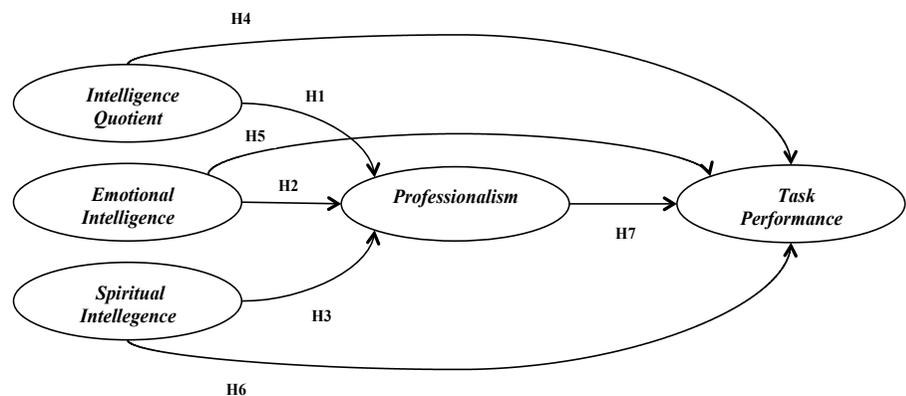
2.1.5 Task Performance

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *task performance*, kebanyakan peneliti tidak mendefinisikan secara khusus pengertian mengenai *task performance*. Dalam penelitian ini *task performance* didefinisikan sebagai kinerja dari personil dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, hal tersebut meliputi kemampuan dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan tanggung jawab yang melekat dengan pekerjaan mereka sesuai dengan harapan.

Performance sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. (Gondal,2013). Williams dan Anderson pada tahun 1991 mengukur *task performance* sebagai sejauh mana seorang memenuhi persyaratan formal pekerjaan dari tugas penting yang diembannya. Oleh karena itu, kinerja tugas dapat juga disebut sebagai seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang diperlukan terkait dengan pekerjaannya, dan seberapa baik seorang karyawan memenuhi harapan. (Carmeli et al., 2007).

2.2. Model Penelitian

Penelitian ini berlandaskan pada 7 penelitian terdahulu mengenai, *Intelligence Quotient*, *Emotional Intelligence*, *Spiritual Intelligence*, *Profesionalisme* dan *Task Performance*, dan pada pembahasan kali ini, saya menggunakan Individu Polisi di Polres Sleman sebagai objek yang akan saya teliti. Adapun model penelitian yang dimaksud digambarkan pada Gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Metode Penelitian

2.1.1 Perumusan Hipotesis

2.3.1 *Intelligence Quotient (IQ)* dengan Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan tertentu dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi (Kunarto dan Tabah, 1995). (Djamin, 2000) juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan.

Weschler di tahun 1958 (Nur'aeni,2012) mendefinisikan kecerdasan sebagai kumpulan atau totalitas kemampuan seseorang untuk belajar (*ability to learn*), bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta menghadapi lingkungannya dengan efektif. Dan di tahun 1984 Kolb menyatakan “Makin tinggi tingkat kecerdasan seseorang, makin memungkinkannya melakukan suatu tugas yang banyak menuntut rasio dan akal dan melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya kompleks.”

Berdasarkan penelitian (Grabner, H. Roland, Aljoscha C. Neubauer & Elsbeth Stern, 2006) menggambarkan Studi EEG dengan meneliti dampak dari kecerdasan dan keahlian pada kinerja kognitif dan pola aktivasi kortikal domain yang menyertainya dalam turnamen catur, dengan hasil bahwa pemain catur dengan kinerja

kognitif superior dan aktivasi kortikal super tidak hanya mendasari fungsi dari pengetahuan dan domain-spesifik kompetensi tetapi juga dari efisiensi umum sistem pengolahan informasi yang lebih tinggi.

Serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu terhadap auditor (Dharmawan, 2013) diperoleh kesimpulan bahwa seorang auditor yang mempunyai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual merupakan indikator yang menciptakan profesionalisme kerja dalam mematuhi prinsip-prinsip fundamental etika akuntan atau kode etik akuntan yang telah ditetapkan. Maka untuk menguji hubungan antara *Intelligence Quotient* dengan Profesionalisme dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Tingkat *Intelligence Quotient* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu *Intelligence Quotient* terhadap Profesionalisme

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Grabner, H. Roland. Et al (2006)	<i>Superior performance and neural efficiency: The impact of intelligence and expertise</i>	(1)Tes IQ (speed,memory&reasoning) (2)Profesionalisme : Studi EEG – Analyze with g.BSanalyze softwar (3)ANOVA	1. IQ 2. Val.g	Pemain catur dengan kinerja kognitif superior dan aktivasi kortikal super tidak hanya mendasari fungsi dari pengetahuan dan domain-spesifik kompetensi tetapi juga dari efisiensi sistem pengolahan keprofesionalismenya.

2	Dharmawan, Nyoman Ari Surya (2013)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual pada profesionalisme kerja auditor	Tinjauan Pustaka	1. IQ 2. EQ 3. SQ 4. Profesionalisme	Auditor harus bisa menunjukkan sikap profesionalisme yang tinggi dalam memberikan kontribusi dan pelayanan yang optimal kepada kliennya. Seorang auditor dikatakan profesionalisme jika memenuhi 3 syarat, (1) berkeahlian, (2) berpengetahuan (3) berkarakter
---	---	--	------------------	---	--

2.3.2 *Emotional Intelligence (EQ)* dengan Profesionalisme

Konsep dasar dari *Emotional Intelligence* telah mulai didiskusikan di awal tahun 1930, yang ketika itu masih sering didefinisikan sebagai *Non-Intelligence Quotient* dan terkadang di deskripsikan sebagai “*Social Intelligence*”. (Romanelli, Frank. Et al., 2006) Salvo dan Meyers di awal tahun 90-an mengungkapkan *Emotional Intelligence* sebagai “*A type of social intelligence that involves the ability to monitor one’s own and others emotions, to discriminate among them, and to use this information to guide one’s thinking and actions.*” (Romanelli, Frank. Et al., 2006)

Berkembangnya penelitian Kecerdasan Emosional saat ini menjadi topik yang menarik dalam penelitian. Dalam (Romanelli, Frank. Et al., 2006) Cadman C, Et. Al, 2001 mendiskripsikan Profesi yang berhubungan dengan kesehatan telah digambarkan sebagai campuran dari kompetensi klinis dan berorientasi layanan.

Semua profesi kesehatan berakar pada kebutuhan untuk membangun hubungan pengobatan dengan pasien. Dalam hubungan ini, profesional harus merespon baik aspek teknis penyakit serta aspek emosional yang terkait, kapasitas untuk mengembangkan jenis hubungan (yaitu, pasien-apoteker) dapat difasilitasi oleh kecerdasan emosional seseorang (Cadman C, Et. Al ,2001, Elam CL, 2000). Profesionalisme mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku (Meliala 2005, h.124).

Sesuai dengan pasal 30 ayat 4 UU No. 20 tahun 1982 disebutkan bahwa tugas kepolisian sebagai alat negara penegak hukum, memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, serta melaksanakan tugas selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat (Banurusman, 1995, h.15). Menurut Djatmika (1996, h.42) dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, seorang polisi harus mampu menahan perasaannya, sanggup menahan egonya, sehingga orang yang dilayani merasa senang, puas, dan merasa dihormati. Salah satu sikap mutlak yang harus dipenuhi seorang polisi sebagai pengemban “pelayanan masyarakat” adalah inferior, harus merasa lebih rendah dari masyarakat yang dilayani. Sesuai dengan penjelasan diatas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

H2 : Tingkat *Emotional Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu *Emotional Intelligence* terhadap Profesionalisme

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Romanelli, Frank. Et al., (2006)	<i>Emotional Intelligence as a Predictor of Academic and/or Professional Success</i>	Observasi		<i>Several potention implications regarding emotional intelligence exist for all health professions including pharmacy</i>
2	Cadman C, Et. al, (2001)	<i>Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing</i>	Tinjauan Pustaka		Profesi yang berhubungan dengan kesehatan telah digambarkan sbg campuran dari kompetensi klinis dan berorientasi layanan. Dlm hubungan ini, profesional hrs merespon baik aspek teknis penyakit serta aspek emosional yang terkait, kapasitas mengembangkan jenis hubungan (yaitu, pasien-apoteker) dapat difasilitasi oleh kecerdasan emosional seseorang
3.	Elam CL., (2000)	<i>Use of "emotional intelligence" as one measure of medical school applicants' noncognitive characteristics.</i>	Studi Lapangan (Interview)	<i>A relatively new social science concept, emotional intelligene, to the interview assessmet of medical school</i>	<i>emotional intelligence can be enhanced by learning and practicing the skills and capabilities that make up emotional intelligence to be professional.</i>

2.3.3 *Spiritual Intelligence (SQ)* dengan Profesionalisme

Spiritual Intelligence ditemukan oleh Danah Zohar dan Ian Marshall pada pertengahan tahun 2000. (Zohar dan Marshall,2001) menegaskan *Spiritual Intelligence* adalah landasan untuk membangun IQ dan EQ.

Berdasarkan dari penelitian Moonaghi, Karimi. Et al. (2013) mengenai elemen pengembangan profesional dan kepemimpinan serta tanggung jawab kinerja profesional anggota kampus kedokteran berpengaruh secara signifikan dengan *Spiritual Intelligence..*

King (2008), pada Universitas Trent, memperkenalkan SQ sebagai kapasitas mental dari orang yang terlibat dengan pengetahuan, integritas dan penerapan aspek transendental dan spiritual. Modelnya meliputi empat komponen utama SQ yaitu tingkat pengembangan profesional dan kepemimpinan dan kinerja tanggung jawab profesional sebagai dua komponen profesionalisme dan untuk menganalisis hubungan antara kemungkinan SQ dan pengembangan profesional dan kepemimpinan, dan hubungan antara SQ dan kinerja dalam medis anggota fakultas di Iran.

Maka untuk *menguji* hubungan antara *Spiritual Intelligence* dengan Profesionalisme dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Tingkat *Spiritual Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme

Tabel 2. 3
Penelitian Terdahulu *Spiritual Intelligence* terhadap Profesionalisme

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Moonaghi, Karimi. Et al. (2013)	<i>Can Spiritual Intelligence Affect Professionalism in Medical Faculty Members</i>	Tes SQ : King's Modified SQ Questionnaire t-test, two way ANOVA, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, Spearman and Regressions	1.Spiritual Intellegence (X) 2.Performance of Professionall Responsibilities (Y1) 3.Professional Development and Leadership (Y2)	<i>There was a significant relationship between spiritual intelligence and performance of professional responsibilities. There was no significant relationship between spiritual intelligence and professional development and leadership</i>

2.3.4 *Intelligence Quotient (IQ)* dengan *Task Performance*

Banyak studi saat ini melakukan penelitian guna mengungkapkan isu-isu penting dan trend mengenai pengembangan sikap dan prilaku karyawan di tempat kerja. Banyak penelitian yang menghubungkan Kesuksesan orang berdasarkan tingkat IQ yang dimiliki, Namun IQ bukan satu-satunya hal yang diukur dalam kesuksean individu (Gondal, et.al , 2013)

Penelitian tentang hubungan antara *Intelectual Intellegence* dengan *performance* telah banyak dilakukan, antara lain (Spearman, 1904) dan pada penelitian ilmiah (Schmidt dan Hunter,1998)

menyatakan bahwa, sudah 9 dekade terakhir melakukan studi penelitian untuk menyelidiki hubungan antara kinerja intelijen dan karyawan.

Ree and Earles (1992) melakukan penelitian untuk menguji karyawan Angkatan Udara yang memiliki pengalaman bekerja di 89 program pelatihan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan dan kinerja pelatihan kerja yang sangat berkorelasi (koefisien korelasi 0,76) di kedua program pelatihan yang mudah dan sulit. Sama dengan hasil penelitian (Ardana. I. C.et al, 2013) menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient*, *Emotional Intelligence*, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Fisik berkorelasi positif dengan IPK Mahasiswa Akutansi, tetapi hanya *Intellectual Quotient* secara signifikan dapat memprediksi kinerja akademik mahasiswa, sedangkan variable independen lain gagal untuk memprediksi IPK mahasiswa. Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan sebagai berikut :

H4 : Tingkat *Intelligence Quotient* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu *Intelligence Quotient* terhadap *Task Performance*

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gondal, et al. (2013)	<i>A comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence : Effect on Employees Performance</i>	1. Tes IQ (Ravens Progressive matrices test) 2. Regresi	1. <i>Intellectual Quotient</i> : X1 2. <i>Emotional Intelligence</i> : X2 3. <i>Employees' Performance</i> : Y	IQ insignificantly related with employees' performance whereas Emotional Intelligence is found to have significant relationship with EP signifying that emotional intelligence is more important than IQ at workplace
2.	Schmidt, F.L. et al (1998)	<i>The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings</i>	<i>Multiple Regression</i>	1. <i>General Mental Ability (GMA)</i> 2. <i>Work sample test</i> 3. <i>Integrity test</i> 4. <i>Conscientiousness test</i> 5. <i>Employment Interviews (structured)</i> 6. <i>Employment Interviews (unstructured)</i> 7. <i>Job knowledge test</i> 8. <i>Job tryout procedure</i> 9. <i>Peer Ratings</i> 10. <i>T & E behavioral consistency method</i> 11. <i>Reference checks</i> 12. <i>Job experience</i> 13. <i>Biographical data measure</i> 14. <i>Assesment Centers</i> 15. <i>T&E point method</i> 16. <i>Years of education</i> 17. <i>Interests</i> 18. <i>Graphology</i> 19. <i>Age</i>	<i>The 3 combinations with the highest multivariate validity and utility for job performance were GMA plus a work sample test (mean val. :0,63), GMA plus an integrity test (mean val : 0,65), and GMA plus a structured interview (mean val :0,63)</i>

3.	Ree, M.J., et al (1994)	<i>Predicting job performance: Not much more than g</i>	Test IQ : ASVAB Multiple Regression analyses	<i>Cognitive Ability (IQ) : X1 Specific Abilities : X2 Job Performance : Y</i>	<i>Cognitive ability (IQ) was the best predictor of all criteria and that Specific Abilities added a statistically significant but practically small amount to predictive efficiency</i>
4	Ardana, I Cenik. Et al. (2013)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kesehatan Fisik untuk Memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akutansi	Regresi Linier	1. <i>Intellectual Quotient (X1)</i> 2. <i>Emotional Quotient (X2)</i> 3. <i>Spiritual Quotient (X3)</i> 4. <i>Physical Health (X4)</i> 4. <i>Academic Performance (Y)</i>	<i>Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient & Physical Health are positively correlated to Academic Performance of Accounting Student</i>

2.3.5 Emotional Intelligence (EQ) dengan Task Performance

Pertama kali atribut "*emotional intelligence*" digunakan oleh Wayne Payne pada tesisnya yang berjudul : *A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence from 1985*. Istilah ini berkembang sampai saat ini dan banyak dilakukan penelitian terhadapnya. (Romanelli. et al, 2006)

Banyak ditemukan hasil-hasil penelitian terdahulu emotional intelligence seperti Lam et al, Wagger et al , dan Jagger et al (Romanelli. et al, 2006) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *performance* kerja sampel penelitian.

Berdasarkan (Gondal,2013) Kecerdasan emosional berkaitan dengan menggambarkan prestasi kerja karyawan seperti yang diperlukan bagi karyawan untuk mengelola emosi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sama dengan hasil penelitian (Ardana. I. C.et al, 2013) menunjukkan bahwa *Intellectual Quotient*, *Emotional Intelligence*, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Fisik berkorelasi positif dengan IPK Mahasiswa Akutansi, tetapi hanya *Intellectual Quotient* secara signifikan dapat memprediksi kinerja akademik mahasiswa, sedangkan variable independen lain gagal untuk memprediksi IPK mahasiswa. Beberapa penelitian empiris menampilkan hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja (Goleman, D. 2005.)

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan sebagai berikut :

H5 : Tingkat *Emotional Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Tabel 2. 5
Penelitian Terdahulu *Emotional Intelligence* terhadap *Task Performance*

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Romanelli, Frank. Et al., (2006)	<i>Emotional Intelligence as a Predictor of Academic and/or Professional Success</i>	Observasi		<i>Several potention implications regarding emotional intelligence exist for all health professions including pharmacy</i>
2	Gondal, et al. (2013)	<i>A comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence : Effect on Employees Performance</i>	1. Tes IQ (Ravens Progressive matrices test) 2. Regresi	<i>Intellectual Quotient : X1 Emotional Intelligence : X2 Employees Performance : Y</i>	IQ insignificantly related with employees' performance whereas Emotional Intelligence is found to have significant relationship with EP signifying that emotional intelligence is more important than IQ at workplace
3	Ardana, I Cenic. Et al. (2013)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kesehatan Fisik untuk Memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akutansi	Regresi Linier	1. <i>Intellectual Quotient (X1)</i> 2. <i>Emotional Quotient (X2)</i> 3. <i>Spiritual Quotient (X3)</i> 4. <i>Physical Health (X4)</i> 4. <i>Academic Performance (Y)</i>	<i>Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient & Physical Health are positively correlated to Academic Performance of Accounting Student</i>

2.3.6 *Sipiritual Intelligence (SQ)* dengan *Task Performance*

Menurut Zohar dan Marshall (2001) Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau nilai, perilaku dan kecerdasan untuk menempatkan hidup kita dalam

konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai tindakan atau cara orang itu hidup lebih berarti daripada yang lain.

Teori berdasarkan penelitian Tischler et al (2002), menyimpulkan bahwa Emotional Intelligence dan Spiritual Intelligence akan mendukung pencapaian seseorang. Berdasarkan Penelitian (Muhdar, H.M et al , 2015) dengan sampel penelitian pegawai Bank Islam di Makasar (Muamalat Bank, BSM,BSB, BNI Syariah & BRI Syariah) dengan jumlah populasi sebanyak 322 karyawan, adapun sampel yang diambil sebesar 178 karyawan memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu dimana Spiritual Intellegence dengan Kinerja Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan.

Ardana, I Cenik. et al. (2013) memperoleh hasil penelitian *Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient & Physical Health are positively correlated to Academic Performance of Accounting Student*. Dengan menganggap *academic performance* sebagai *task performance*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

H6 : Tingkat *Spiritual Intelligence* akan berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Tabel 2. 6
Penelitian Terdahulu *Spiritual Intelligence* terhadap *Task Performance*

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhdar, H.M. Et al (2015)	<i>The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance</i>	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Spiritual Intelligence (X1)</i> 2. <i>Leadership (X2)</i> 3. <i>Organizational Culture (X3)</i> 4. <i>Organizational Citizenship Behavior (Y1)</i> 5. <i>Employees Performance (Y2)</i> 	<p>(1) <i>Spiritual Intelligence has a positive and significant influence on OCB.</i></p> <p>(2) <i>Leadership has a positive and significant influence on OCB</i></p> <p>(3) <i>Organizational Culture has a positive and significant influence on OCB</i></p> <p>(4) <i>Spiritual intelligence doesn't have significant influence on employee performance</i></p> <p>(5) <i>Leadership has a positive and significant influence on employee performance</i></p> <p>(6) <i>Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance</i></p> <p>(7) <i>OCB has a positive and significant influence on emp. performance</i></p> <p>(8) <i>Spiritual Intelligence, Leadership, Organizational Culture have positive and significant influence on employee performance through OCB variable</i></p>
2.	Ardana, I Cenik. Et al (2013)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kesehatan Fisik untuk Memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akutansi	Regresi Linier	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Intellectual Quotient (X1)</i> 2. <i>Emotional Quotient (X2)</i> 3. <i>Spiritual Quotient (X3)</i> 4. <i>Physical Health (X4)</i> 4. <i>Academic Performance (Y)</i> 	<i>Intellectual Quotient, Emotional Quotient, Spiritual Quotient & Physical Health are positively correlated to Academic Performance of Accounting Student</i>

2.3.7 Profesionalisme dengan Task Performance

Penelitian Kalbers dan Fogarty (1995) dilakukan terhadap 455 internal auditor dari 13 organisasi yang 60% diantaranya mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi. Penelitian tersebut mengutip 5 dimensi profesionalisme Hall, yaitu : *Dedication to the profession, Social Obligation, Demands for autonomy, Belief in Self-Regulation and Professional Community Affiliation*, dimana setiap dimensinya memiliki manfaat untuk menjelaskan profesionalisme dalam hubungannya dengan auditor. Namun hanya 2 dimensi profesionalisme yang berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja yaitu dimensi *Community affiliation* dan *Autonomy demand*.

Dari penulisan tesis Sрни Poerwati, 2003 diperoleh hasil penelitian bahwa semakin tinggi profesionalisme maka akan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi pula. Kelima dimensi yang berhubungan positif , dengan pengaruh yang terbesar dari variable Afiliasi Komunitas disusul Kebutuhan Otonomi dan Keyakinan terhadap peraturan sendiri. Pada penelitian (Agustia, 2007) diperoleh kesimpulan Profesionalisme Auditor berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja, *job performance*, dan

turnover intention. Melihat dari penelitian terdahulu maka diperoleh kesimpulan bahwa :

H7 : Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap *Task Performance*

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu Profesionalisme terhadap *Task Performance* :

No	Penelitian	Judul Penelitian	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Poerwati, Sрни (2003)	Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja : Profesionalisme sebagai variable Intervening	SEM	1. Profesionalisme (X1) 2. Pengalaman (X2) 3. Kinerja (Y1) 4. Kepuasan Kerja (Y2)	(1) Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. (2) Profesionalisme sebagai intervening variabel pada pengaruh pengalaman terhadap kinerja, maupun pengaruh pengalaman terhadap kepuasan kerja
2	Agustia, Dian (2007)	Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap <i>Job Satisfaction</i> , Komitmen Organisasi dan <i>Job Performance</i> Serta <i>Turnover Intentions</i>	SEM	1. Profesionalisme (X1) 2. <i>Job Satisfaction</i> (Y1) 3. Komitmen Organisasi (Y2) 4. <i>Turnover Intentions</i> (Y3) 5. <i>Job Performance</i> (Y4)	Dimensi profesionalisme auditor terhadap prestasi kerja, dimensi tuntunan otonomi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan profesionalisme auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi