

# **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI KECAMATAN BIDUK-BIDUK)**

**Sayugo Adi Purwanto**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb*

sayugoadi@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance (Study in Biduk-biduk Subdistrict).*

*The purpose of this study was to determine emotional intelligence and intelligence of employees in the biduk-biduk subdistrict office of Berau district. This study uses quantitative analysis, reliability analysis, and testing using the T test.*

*Based on the results of these studies it can be seen that each of these variables has emotional and spiritual intelligence which has a positive influence on employee performance variables in the office of biduk-biduk district office. Based on the results of the analysis, the variable with Emotional intelligence variable (X1) has a p value of 0.017 (significant), therefore the value of  $p < 0.05$ , this means that the variables have a significant effect on employee performance. Based on the results of the analysis, it can be a spiritual variable (X2) has a p value of 0.04 (significant), because the value of  $p < 0.05$ , this means that the child's intelligence variable has a significant effect on the ability of employees.*

**Keyword : performance, emotional intelligence, spiritual intelligence**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kualitas kinerja pegawai pemerintahan di Indonesia pada saat sekarang ini tergolong sangat buruk yang mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 25 tahun 2009 Pelayanan Publik adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang dan jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kantor Camat memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan yang bersifat administratif. Sebagai organisasi pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat tentunya kinerja Kantor Camat harus ditonjolkan. Hal ini bisa ditunjukkan oleh para pegawai yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat secara cepat, memberikan pelayanan yang maksimal, dan juga menghindari praktek-praktek curang yang dapat merugikan masyarakat. Dengan begitu tujuan dari organisasi Kantor Camat dapat tercapai.

Kecamatan Biduk-biduk merupakan sebuah daerah di kabupaten Berau propinsi Kalimantan Timur. Pada tahun 2014 jumlah penduduk di Kecamatan ini mencapai 5.631 jiwa dengan luas wilayah 3.002 km persegi. Meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun harus juga diimbangi dengan meningkatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu dengan meningkatnya geliat ekonomi membuat semakin banyak pendatang yang memasuki daerah ini sehingga banyak dari mereka yang mengajukan ijin tinggal kepada Kantor Camat. Dalam menghadapi situasi seperti ini para pegawai Kantor Camat Biduk-biduk harus mempersiapkan kompetensi mereka agar dapat menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan terjadi di depan khususnya mengenai kependudukan.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Kecamatan Biduk-biduk ini masih banyak para pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Permasalahan-permasalahan ini seharusnya tidak terjadi jika para pegawai memiliki kompetensi, skill, ability (KSA) yang baik yang didukung oleh kecerdasan-kecerdasan yang dapat mendukung kinerjanya dalam bekerja.

Di Kantor Camat Biduk-biduk sendiri sebagian besar pegawainya sudah mengenyam pendidikan tinggi. Itu artinya secara intelektual mereka sudah dibekali ketika mengenyam perguruan tinggi. Namun kecerdasan intelektual saja belum cukup untuk membuat kinerja pegawai ini menjadi meningkat. Dari beberapa teori ditemukan bahwa manusia mempunyai bermacam-macam kecerdasan, atau disebut dengan *multiple intelligence* (Goleman, 2006). Dari bermacam-macam kecerdasan tersebut, ada tiga macam kecerdasan dasar, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang telah diteliti oleh beberapa orang peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan EQ yang lebih rendah. Kecerdasan Spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall, 2001).

Seorang pegawai perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya pada masalah material saja tapi juga spiritual. Karena, ketika orang itu pintar dan sukses dalam hidupnya, namun tidak mempunyai pegangan hidup yang baik (kecerdasan spiritual), maka kemungkinan untuk melakukan penyimpangan sangat besar. Berdasarkan uraian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kecamatan Biduk-biduk)”.

### **Rumusan Masalah**

Kecerdasan emosional dan bentuk kecerdasan-kecerdasan yang lain sebetulnya saling menyempurnakan dan saling melengkapi. Emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Emosi ternyata juga salah satu kekuatan penggerak. Bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional. Oleh karena itu, seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah, dan mampu mengkolaborasikan dirinya dalam pekerjaan.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Zohar dan Marshall, 2001). Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Dengan kecerdasan spiritual yang baik seorang pegawai akan lebih termotivasi untuk giat bekerja, bekerja dengan sungguh sungguh, dan menghindari kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan kepentingan umum.

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **1. Kecerdasan Emosional**

Goleman (2001) berpendapat EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Menurut Goleman (2001) ada lima unsur pokok dalam kecerdasan emosional (EQ), yaitu:

- a. Kesadaran Diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
  - b. Pengaturan Diri: menangani emosi kita, sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap mata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
  - c. Motivasi: menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
  - d. Empati: merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
  - e. Keterampilan Sosial: menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan social, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.
2. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2000) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Seseorang yang memiliki SQ tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. SQ dapat digunakan untuk menjadikan manusia lebih cerdas secara spiritual dan agama (Zohar dan Marshall, 2000).

Tanda-tanda kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut (Zohar dan Marshall, 2000):

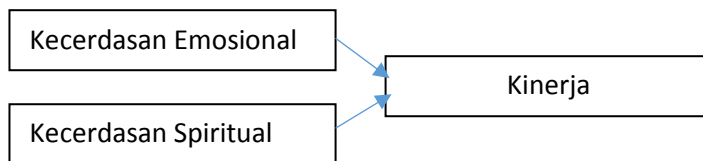
- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistic)
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa?" atau "bagaimana jika?" untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar

Menurut Pasiak (2006) keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:

- a. Integritas.
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan.
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta.

Ketiga hal tidak berkaitan langsung dengan ritual agama, maksudnya tidak semua orang yang rajin beribadah adalah orang yang spiritualnya tinggi. Banyak orang rajin beribadah namun justru kehilangan spiritualitasnya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman makna dari spiritualitas itu sendiri.

## **METODE PENELITIAN**



Sumber: Hariwijaya (2006), Goleman (2001), Zohar & Marshall (2000), dan Mathis dan Jackson (2002)

## **Alat Analisis**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah alat/pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak apa yang hendak diukur. pengujian validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasi skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total, menggunakan teknik korelasi product moment. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika koefisien korelasi antara skor butir dengan total skor positif dan signifikan pada tingkat 5%.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama atau merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cronbach alpha. Menurut Ghazali (2006) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,6.

### **3. Uji Signifikansi Nilai t**

Uji signifikansi nilai t digunakan untuk menguji (H1 & H2) seberapa jauh signifikansi masing-masing variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk menguji 2 hipotesis digunakan analisis regresi dengan cara melakukan regresi secara individual variabel

independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan Biduk-biduk sebagai variabel dependen.

Jika nilai sig lebih besar dari nilai alpha ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biduk-biduk, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Jika nilai sig dalam penelitian lebih kecil dari alpha ( $\text{sig} < \alpha$ ), maka secara parsial variabel independen (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Biduk-biduk, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas ini diperoleh dengan cara menghitung korelasi setiap skor masing-masing butir pertanyaan dengan total/jumlah skor indikator variabel, dengan menggunakan korelasi product moment person, perhitungan ini menggunakan program SPSS for windows 22.0. Untuk mengetahui apakah variabel yang di uji valid atau tidak maka di ukur dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Item	Skor	Sig	Posisi	Sig.5%	Status
1	0,863	0,000	<	0.05	Valid
2	0,731	0,000	<	0.05	Valid
3	0,884	0,000	<	0.05	Valid
4	0,886	0,000	<	0.05	Valid
5	0,670	0,000	<	0.05	Valid
6	0,632	0,000	<	0.05	Valid
7	0,875	0,000	<	0.05	Valid
8	0,872	0,000	<	0.05	Valid
9	0,852	0,000	<	0.05	Valid
10	0,891	0,000	<	0.05	Valid

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual**

Item	Skor	Sig	Posisi	Sig.5%	Status
1	0,851	0,000	<	0.05	Valid
2	0,869	0,000	<	0.05	Valid
3	0,870	0,000	<	0.05	Valid
4	0,830	0,000	<	0.05	Valid
5	0,788	0,000	<	0.05	Valid
6	0,811	0,000	<	0.05	Valid
7	0,785	0,000	<	0.05	Valid
8	0,844	0,000	<	0.05	Valid
9	0,817	0,000	<	0.05	Valid
10	0,854	0,000	<	0.05	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 1.3**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Posisi	Alpha Standar	Status
Kecerdasan Emosional (X1)	0,965	>	0,6	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X3)	0,953	>	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,966	>	0,6	Reliabel

## 3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis uji t. Apabila hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

Penentuan Uji Hipotesis

Ho :  $b = 0$

Artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel Independen Terhadap Kinerja pegawai (Y).

Ha :  $b \neq 0$

Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel independen Terhadap Kinerja pegawai (Y).

Daerah penerimaan dan penolakan kriteria pengambilan keputusan

(Sig < 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima.

(Sig > 0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	,293	,296		,989	,329
X1	,296	,119	,343	2,496	,017
X2	,381	,123	,390	3,091	,004

Pengujian hipotesis 1 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan Emosional (X1) memiliki p value sebesar 0.017 (signifikan), karena p value < 0.05, hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 dapat dibuktikan).

Pengujian hipotesis 2 dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kecerdasan Spiritual (X2) memiliki p value sebesar 0.04 (signifikan), karena p value < 0.05, hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 dapat dibuktikan).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kinerja pegawai kantor camat kecamatan Panggarangan adalah sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,296 menyatakan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan Emosional yang dimiliki seorang pegawai akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

Nilai koefisien regresi kecerdasan Spiritual (X2) sebesar 0,381 menyatakan bahwa kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan Spiritual seorang pegawai akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.



## Saran

- a. Mempertahankan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh kantor camat Biduk-biduk untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar kinerja pegawai menjadi semakin baik
- b. Pegawai kantor camat Biduk-biduk harus meningkatkan kecerdasan-kecerdasannya dengan pelbagai cara, salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan tentang bagaimana meningkatkan kecerdasan seseorang.
- c. Tetap menjaga integritas sebagai seorang pegawai publik yang melayani masyarakat umum.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dalam menyusun kuesioner pertanyaan terbuka agar lebih berhati-hati supaya responden dapat memahami apa yang dimaksud dalam pertanyaan secara utuh dan dalam menyebarkan kuesioner sebaiknya diberikan penjelasan terlebih dahulu kepada para responden agar mereka memahami apa yang dimaksud dalam kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan Esq Power: Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta:Arga.
- Abigail, Cut Ode. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT BRI Cabang Binjai*. Medan. USU.
- Gistituati N &Jafridin, 2006, “Kontribusi Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di kabupaten Mukomuko”. Forum Kependidikan, Vol.26, No.1, Hal. 35-44.
- Goleman, D. 2006. Emotional intelligence. PT Gramedia Pustaka utama, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakanke-IV*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariwijaya, M.2005. *Tes Intelegensi (Cara Akurat Mengukur Kecerdasan Intelektual Anda)*.Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hariwijaya, M.2006. *Tes EQ (Tes Kecerdasan Emosional: Metode Terbaru Dalam Penerimaan Pegawai BUMN Dan Karyawan)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Rahmatillah.K, 2012, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen Wanita Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Balikpapan”, Jurnal Ekonomi&Bisnis, Vol.6, No.3, Hal.195-201.
- Suharsono. 2005. Melejitkan IQ, IE dan IS. Jakarta: insiasi press.
- Trihandini, R.A Fabiola Meirnayati. 2005.” *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Keerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Jotel Horison Semarang)*. Semarang. Universitas Diponegoro.