

PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISLAM ATHIRAH 1 MAKASSAR

Nilamartini¹⁾ Andi Sukri Syamsuri²⁾ Edi Jusriadi³⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: nila.martini80@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: andhies71@yahoo.com

³⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the influence of spritual, intellectual and emotional intelligence on the performance of teachers of Smp Islam Athirah 1 Makassar and to know and analyze the variables that have the dominant effect. This research uses quantitative research. The population in this study was a teacher of SMP Islam Athirah 1 Makassar, a population of 31 people. Sample withdrawal techniques are saturated samples or total sampling. The instruments used in this study were questionnaires then processed using SPSS 21.0 program by descriptive analysis, data validation and reliability test, and multiple regression test which includes partial test (t test) and simultaneous test (F test). The results showed that spritual intelligence has a significant positive effect on teacher performance, intellectual intelligence has a significant negative effect on teacher performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on teacher performance, spritual intelligence has a dominant effect on teacher performance compared to variable intellectual intelligence and emotional intelligence.

Keywords: *spritual intelligence, intellectual intelligence, emotional intelligence and performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan spritual, intelektual dan emosional terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Islam Athirah 1 Makassar, jumlah populasi 31 orang. Teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh atau *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kemudian diolah menggunakan program SPSS 21.0 dengan cara analisis deskriptif, uji validasi dan reliability data, dan uji regresi berganda yang meliputi pada uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, kecerdasan intelektual berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kecerdasan spritual berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Kata Kunci: kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah bergantung pada kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas karena komponen tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain. Baik buruknya komponen lain dalam sekolah ditentukan oleh kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Namun, diantara guru, kepala sekolah dan pengawas sekolah, guru adalah merupakan salah satu kunci utama atau faktor penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, seperti kurikulum, sarana-prasarana, pembiayaan, dan yang lainnya tidak akan banyak berarti apabila esensi dari pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik (siswa)

tidak berkualitas. Semua komponen lain tersebut di atas, terutama kurikulum akan “menjadi hidup” apabila dilakukan oleh guru/peran guru.

Begitu pentingnya peran seorang guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan pernah ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas dari guru itu sendiri. Kinerja organisasi (sekolah) ditentukan oleh kinerja individu (guru) dalam artian bahwa keberadaan guru dalam sebuah sekolah akan mampu meningkatkan kinerja sekolah itu sendiri namun tentunya guru juga harus memiliki kinerja yang baik. Kepala sekolah mestinya memperhatikan kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional guru karena hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja guru.

Melalui penelitian ini peneliti akan menjelaskan tentang tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam sebuah sekolah. Ketiga variabel tersebut yakni kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional, menurut hasil penelitian Apriliani Dewi Kurniawati, Hadi Sunaryo, dan Achmad Agus Priyono (2018) dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Kecerdasan spritual berhubungan bagaimana cara mengeksplorasi suasana spritual yang dimiliki oleh guru sehingga seorang guru mau bekerja sesuai atau berdasarkan kekuatan spritual yang ia miliki. Kecerdasan spritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami diri sepenuhnya sebagai makhluk spritual maupun sebagai bagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spritual berarti kita memahami sepenuhnya dan hakikat kehidupan yang akan dituju.

Berdasarkan beberapa referensi yang telah dibaca sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan untuk menilai bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Secara faktual (*das sein*) di SMP Islam Athirah 1 Makassar ada sebuah value atau nilai yang menjadi tolok ukur untuk mengukur tingkat spritualitas para guru, nilai tersebut dikenal dengan istilah “Jalan Kalla”. Secara teknis Value “Jalan Kalla” tersebut dibuat dalam bentuk google form dan link-nya dikirimkan kepada masing-masing guru untuk diisi setiap harinya. Berdasarkan hasil pengisian tersebut, nilai-nilai spritualitas guru secara kuantitatif dapat terukur. Data terakhir pada semester lalu menunjukkan nilai spritualitas guru berada pada angka 62% dari target capaian yaitu 75% artinya bahwa menurut peneliti angka capaian tersebut masih dianggap perlu untuk ditingkatkan setidaknya sama dengan target yaitu 75%.

Kecerdasan intelektual yang menurut Robbins & Judge (2008:57), bahwa kecerdasan intelektual adalah merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Menurut peneliti kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seorang guru untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkan pengetahuannya dalam menghadapi persoalan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, di SMP Islam Athirah 1 Makassar memiliki instrumen untuk mengukur tingkat intelektual para guru, instrumen tersebut yaitu Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan sekali dalam satu tahun. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi tersebut dari 31 jumlah guru yang dinilai terdapat 14 guru (45,16%) yang masih berada di bawah standar artinya bahwa hampir seperdua dari jumlah guru yang memiliki nilai dibawah standar. Perlu peneliti sampaikan bahwa standar yang digunakan oleh SMP Islam Athirah 1 Makassar adalah standar 80 dari interval 10-100. Hal itulah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti kecerdasan intelektual guru dengan harapan bahwa kecerdasan intelektual guru tersebut dapat meningkat sebagaimana standar yang sudah ditentukan yakni angka 80.

Kecerdasan emosional, Istilah kecerdasan emosional pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Salovey dari Harvard University dan Mayer dari University of New Hampshire.

Berdasarkan hasil bacaan peneliti tentang defenisi kecerdasan intelektual, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Hasil pengamatan peneliti di SMP Islam Athirah 1 Makassar menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru masih perlu untuk ditingkatkan, hal ini disebabkan guru belum sepenuhnya mengamalkan kompetensi inti yang dimiliki yakni Integrity, Team Building, Driving Performance, dan Customer Focus. Contoh kasus misalnya masih ada guru yang memiliki rasa empati yang rendah, hal ini menurut peneliti terdapat sesuatu yang harus ditemukan jawabannya apa yang menjadi penyebab guru tersebut memiliki rasa empati yang rendah. Sehingga harapannya adalah rasa empati yang rendah tersebut dapat ditingkatkan sebagaimana mestinya.

Fakta yang terjadi di SMP Islam Athirah 1 terkait dengan kinerja guru yaitu bahwa secara umum guru memiliki kinerja yang baik hal itu dapat dilihat dari penguasaan terhadap 4 (empat) kompetensi guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil pengukuran internal yang dilakukan oleh SMP Islam Athirah 1 terhadap ke empat kompetensi tersebut menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh guru berkaitan dengan kinerjanya berada di atas angka yang ditargetkan. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dari segi penilaian kompetensi guru sudah baik. Namun, peneliti ingin menguji atau melihat kembali kinerja guru secara spesifik jika dikaitkan dengan kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional, meskipun sebenarnya ketiga kecerdasan tersebut telah terinternalisasi ke dalam 4 (empat) kompetensi dasar guru namun sekali lagi peneliti ingin menguji secara spesifik mengenai ketiga variabel ini yakni kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emoasional terhadap kinerja guru.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi, dalam mencapai tujuan. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan manpower merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan (Nawawi 2005 : 40).

Kesimpulannya bahwa SDM adalah salah satu faktor yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktifitas (Gomes, 2001 :1). Setelah kita memahami pengertian manajemen dan Sumber Daya Manusia secara lengkap, selanjutnya akan dijelaskan apa dan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, yang dalam perkembangannya di beberapa tulisan para ahli sebagai pengganti istilah manajemen personalia, manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian.

Sementara itu Decenzo (2013:448) dengan tujuan yang sama tetapi dalam istilah yang berbeda mengatakan ada empat fungsi MSDM, yaitu:

- Penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang.
- Training dan pengembangan untuk mempersiapkan SDM bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan dan tujuan organisasi.
- Memotivasi yaitu "merangsang SDM untuk berkarya, ini berhubungan dengan aspek kemanusiaan yang kompleks.
- Maintenance, untuk membangun karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi, fungsi pokok MSDM dilaksanakan dalam bingkai dan sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global (Decenzo, 1999:9).

b. Human Resources Development

Human resource development (HRD) merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat pula menjadi fungsi yang berdiri sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tiga fungsi utama, yaitu: 1) pelatihan dan pengembangan, 2) pengembangan organisasi, dan 3) pengembangan karier.

1) Paradigma *Human Resources Development*

Menurut Swanson dan Holton III dan John Garder (Kasman, 2015:109) yang dikutip kembali dalam buku *Human Capital Development* bahwa human resource development (HRD) perlu memiliki paradigma atau kerangka acuan pengembangan yang dijabarkan dalam tiga paradigma, yaitu: (1) paradigma pembelajar, (2) paradigma kinerja, dan (3) paradigma dalam memandang pekerjaan. Ketiga paradigma dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Paradigma Pembelajar

Paradigma pembelajar menurut Watkins (Swanson dan Holton III, 2001), bahwa “HRD is the field of study and practice responsible for the fostering of a long term work-related learning capacity at the individual, group, and organizational level of organizations”.

Bermakna bahwa human resource development (HRD) diperlukan untuk membantu meningkatkan kapasitas individu, kelompok dan organisasi dalam hal pembelajaran/memahami permasalahan. Human resource development (HRD) memiliki peran dalam memfasilitasi pembelajaran individu baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan non-formal.

b) Paradigma Kinerja

Paradigma kinerja menurut Swanson dan Holton III (2001) didefinisikan sebagai; “The performance paradigm of HRD holds that the purpose of HRD is to advance the mission of the performance system the sponsors the HRD efforts by improving the capabilities of individuals working in the system and improving the system in which they perform their work”.

Bermakna bahwa tujuan akhir human resource development (HRD) adalah meningkatkan kinerja sistem melalui pengembangan kapasitas individu. Menurut Rumler dan Brache (1995) (Edi Jusriadi dan Abd Rahman Rahim, 2019:30) bahwa kinerja memiliki tiga level, yaitu (1) level organisasi, (2) level proses, dan (3) level kinerja individu.

c) Paradigma Pekerjaan yang Bermakna

Goldsmith (Kaswan, 2015:176), menyatakan bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, tekanan dan tuntutan pekerjaan mengharuskan manusia bekerja dalam ruang dan waktu yang tidak terbatas. Sehingga banyak manusia bekerja setiap saat dan terjebak dalam “neraka profesional abad baru”, yaitu mereka bekerja 60-80 jam seminggu, namun tidak menikmati pekerjaannya. Istilah neraka profesional abad baru terlihat dari fenomena seperti:

- Hasil pekerjaan terus menerus dikritik tanpa ada solusi yang diberikan.
- Tidak adanya perlindungan kerja
- Hasil kerja yang baik jarang dihargai
- Bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban
- Promosi jabatan cenderung tidak mempertimbangkan kinerja tetapi kedekatan (kemampuan mengolah informasi kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada pimpinan walaupun berbeda dengan fakta)

Selalu meragukan legalitas formal organisasi.

2) Model *Human Resources Development*

Pengembangan intellectual capital dalam pandangan Swanson dan Holton (2001); Stoner (2005), dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik sumber daya manusia. Model pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui:

- Pendidikan Formal (Studi Lanjut) Secara normatif pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia.
- Pendidikan Non-Formal (Pelatihan), Pendidikan Non-Formal adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan perilaku individu agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Kaswan, 2015:35) (Edi Jusriadi dan Rahman Rahim, 2019:40).

c. Kompetensi Guru

Undang-undang guru dan dosen No 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menyebutkan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Lahirnya undang-undang guru dan dosen tersebut bertujuan untuk memperbaiki sistem pendidikan nasional, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas. Undang-undang No. 14 Tahun

2015 tentang guru dan dosen ini memaparkan bahwasanya baik guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat, sehat jasmani dan rohani.

1) Standar Kompetensi Guru**a) Kompetensi Pedagogik**

- Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, cultural, emosional, dan intelektual.
- Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangannya yang mendidik.
- Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b) Kompetensi Kepribadian

- Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c) Kompetensi Sosial

Dalam memahami kompetensi sosial seorang guru, kita dapat mendapatkan satu ayat dalam Al-Qur'an yang menyatakan pentingnya seorang guru memiliki kompetensi sosial. Hal tersebut tertuang dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemunkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

d) Kompetensi Profesional

- Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

2) Kecerdasan Spritual

kecerdasan Spritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan untuk menilai bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

a) Aspek-aspek Kecerdasan Spritual

Kecerdasan spritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Menurut Zohar & Marshall (Zohar, 2007), tanda-tanda kecerdasan spritual yang telah berkembang baik dalam diri seseorang mencakup hal-hal berikut:

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: 2775-4677

Vol. 10, Nomor 1 | Januari – Juni, 2021

- Kemampuan bersikap fleksibel (Tazawazzun)
- Memiliki integritas dalam membawakan visi dan nilai pada orang lain.
- Ikhlas dan tawakal dalam menghadapi dan melampaui cobaan.
- Tingkat kesadaran tinggi dan kualitas hidup yang dipahami oleh visi dan misi.
- Berpikir secara holistic.
- Tawaddhu' (rendah hati).

b) Fungsi Kecerdasan Spritual

Menurut Danah Zohar dan Marshall (2007) fungsi kecerdasan Spritual adalah sebagai berikut:

- Kecerdasan spritual digunakan dalam masalah eksistensial, yaitu ketika kita pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran, dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan.
- Kecerdasan spritual menjadikan kita sadar bahwa kita memiliki masalah eksistensial dan membuat kita mampu mengatasinya, karena kecerdasan spritual memberi kita semua rasa yang menyangkut perjuangan hidup.
- Kecerdasan spritual membuat manusia mempunyai pemahaman tentang siapa dirinya dan apa makna segala sesuatu dan bagaimana semua itu memberikan tempat di dalam dunia kepada orang lain dan makna-makna mereka.
- Kecerdasan spritual sebagai landasan bagi seseorang untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Karena, kecerdasan spritual merupakan puncak kecerdasan manusia.
- Kecerdasan spritual menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks dan makna yang lebih luas dan kaya. Sehingga manusia menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, berani, optimis dan fleksibel. Karena ia terkait langsung dengan problem-problem eksistensi yang selalu ada dalam kehidupan.
- Kecerdasan spritual dapat memberikan rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman sampai batasnya. Karena dengan memiliki kecerdasan spritual memungkinkan seseorang bertanya apakah saya ingin berada pada situasi ini atau tidak. Intinya kecerdasan spritual berfungsi untuk mengarahkan situasi.
- Kecerdasan spritual dapat menjadikan lebih cerdas secara spritual dalam beragama. Sehingga seseorang yang memiliki kecerdasan spritual tinggi tidak berpikiran eksklusif, fanatik, dan berprasangka.

3) Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah.

Menurut Stenberg, 1981 dalam Dwijayanti 2009:39 kecerdasan intelektual guru diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan Memecahkan Masalah

Kemampuan memecahkan masalah yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.

b) Intelegensi Verbal

Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

c) Intelegensi Praktis

Intelegensi praktis yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia keliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

4) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

a) Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman (2005: 58-59) Aspek-aspek Kecerdasan Emosi menurut Salovey yang menempatkan kecerdasan pribadi Gardner yang mencetuskan aspek-aspek kecerdasan emosi sebagai berikut :

- **Mengenal emosi diri**

Mengenal emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Aspek mengenali emosi diri terjadi dari: kesadaran diri, penilaian diri, dan percaya diri. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi, para ahli psikologi menyebutkan bahwa kesadaran diri merupakan kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

- **Mengelola emosi**

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

- **Memotivasi diri sendiri**

Dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan. Mampu menata emosi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kendali diri secara emosi, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan di segala bidang.

- **Mengenal emosi orang lain**

Kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri emosi. Empati merupakan salah satu kemampuan mengenali emosi orang lain, dengan ikut merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Menurut Goleman (2005: 59) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi dan mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain

- **Membina hubungan dengan orang lain**

Kemampuan membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Orang yang dapat membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

b) Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman, mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu (2000):

- Self awareness
- Self management
- Motivation
- Empati (social awareness)
- Relationship management

d. Kinerja

kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- *Quality*
- *Quantity*
- *Timelines*
- *Cost Effectiveness*
- *Need For Supervision*
- *Interpersonal Impact*

Kinerja merupakan cerminan yang dicapai sumber daya manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga kinerja dapat dipahami dalam dua perspektif kinerja sebagai prestasi kerja dan kinerja sebagai perilaku kerja. Sehingga dalam teori kinerja menjelaskan bahwa kinerja terbentuk dari hasil perkalian dari ability and motivation, (Jusriadi, Edi, 2019).

3. METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey*, maka secara jelas penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan (Abdullah, 2015). Berdasarkan tujuannya penelitian ini adalah penelitian murni yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi atau mengembangkan sebuah teori atau temuan yang telah ada sebelumnya (Abdullah, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakawan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu kecerdasan spritual (X1), kecerdasan intelektual (X2) dan kecerdasan emosional (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja guru (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja guru
X ₁	=	Kecerdasan Spritual
X ₂	=	Kecerdasan Intelektual
X ₃	=	Kecerdasan Emosional
b ₀	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien Regresi
e	=	Galat (Kekeliruan)

Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS-versi 22.0 *for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada 31 orang responden di SMP Islam Athirah 1 Makassar. Dalam penelitian ini akan dianalisis karakteristik responden yang diteliti dalam hal ini para guru SMP Islam Athirah 1 Makassar yang meliputi tiga aspek yaitu: umur responden, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

1) Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur dibawah 25 tahun, umur 26 tahun sampai 35 tahun, umur 36 tahun sampai 45 tahun, dan umur diatas 46 tahun. Distribusi responden menurut kelompok umur para guru SMP Islam Athirah 1 Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 1
Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 Tahun	3	9.7
2.	26-35 Tahun	9	29.0
3.	36-45 Tahun	12	38.7
4.	> 46 Tahun	7	22.6
Jumlah		31	100

Sumber data: hasil olahan kuesioner tahun 2020

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok umur pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 31 orang terdiri dari kelompok umur di bawah 25 tahun sebanyak 3 orang (9.6%), kelompok umur antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 9 orang (29.1%), kelompok umur 36 sampai 45 tahun sebanyak 12 orang (38.7%) dan kelompok umur diatas 46 tahun sebanyak 7 orang (22.6%) responden.

2) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang guru yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	64,5
2.	Perempuan	11	35,5
Jumlah		31	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020

Berdasarkan data tabel di atas dapat dinyatakan bahwa responden sebanyak 31 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 20 orang (64,5%) dan perempuan sebanyak 11 orang (35,5%) responden. Data tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar didominasi oleh jenis kelamin laki-laki (64,5%), namun pada dasarnya dalam proses pelaksanaan proses pengajaran, peran laki-laki dan perempuan tidak begitu menunjukkan perbedaan yang menonjol.

3) Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang guru merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, karena semakin tinggi pendidikannya maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan guru yang pendidikannya lebih rendah.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sarjana S1	24	77.4
2.	Sarjana S2	7	22.6
Jumlah		31	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru SMP Islam Athirah 1 Makassar yaitu jumlah responden yang tamat sarjana S1 sebanyak 24 orang (77.4%), dan jumlah responden yang tamat sarjana S2 sebanyak 7 orang (22.6) %. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar didominasi oleh Sarjana S1.

b. Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validasi

Pengambilan kesimpulan dari uji validitas jika nilai r-hitung > dari nilai r-tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Jika masih ada butir yang tidak valid maka dikeluarkan kemudian diproses ulang menggunakan SPSS sampai mendapatkan semua butir soal nilainya valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Instrument Variabel	r-hitung	r-tabe	Keterangan
Kecerdasan Spritual (X ₁)	0.912	0.355	Valid
	0.912	0.355	Valid
	0.809	0.355	Valid
	0.729	0.355	Valid
	0.729	0.355	Valid
	0.729	0.355	Valid
	0.681	0.355	Valid
	0.912	0.355	Valid
	0.809	0.355	Valid
Kecerdasan Intelektual (X ₂)	0.902	0.355	Valid
	0.698	0.355	Valid
	0.902	0.355	Valid
	0.857	0.355	Valid
	0.652	0.355	Valid
	0.431	0.355	Valid
	0.647	0.355	Valid
	0.662	0.355	Valid
	0.748	0.355	Valid
Kecerdasan Emosional (X ₃)	0.703	0.355	Valid
	0.597	0.355	Valid
	0.771	0.355	Valid
	0.868	0.355	Valid
	0.575	0.355	Valid
	0.868	0.355	Valid
	0.575	0.355	Valid
	0.597	0.355	Valid
	0.771	0.355	Valid
	0.597	0.355	Valid
	0.771	0.355	Valid
	0.868	0.355	Valid
	0.868	0.355	Valid
Kinerja (Y)	0.888	0.355	Valid
	0.917	0.355	Valid
	0.770	0.355	Valid
	0.888	0.355	Valid
	0.536	0.355	Valid
	0.888	0.355	Valid
	0.917	0.355	Valid
	0.770	0.355	Valid
	0.888	0.355	Valid
	0.917	0.355	Valid
0.888	0.355	Valid	
0.770	0.355	Valid	

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach* jika nilai Alpha mendekati 1 (satu) maka bisa dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika nilai $r > 0,60$.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpa</i>	Batas reliabilitas	Ket
Kecerdasan Spritual (X_1)	0.928	0.60	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X_2)	0.863	0.60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_3)	0.937	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.960	0.60	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas, dimana nilai *cronbach's alpa* (r hitung) dari keempat variabel dinyatakan reliable karena nilai r hitung > nilai r tabel yaitu 0,60. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya.

c. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh, dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1) Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujiannya secara serempak dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Secara Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.958	3	472.986	113.425	.000 ^b
	Residual	112.591	27	4.170		
	Total	1531.548	30			

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 113.425 sedangkan F tabel pada derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) diperoleh (2,95) Dengan demikian, nilai F hitung > F tabel atau $113.425 > 2,95$ yang berarti variabel bebas berpengaruh serempak terhadap varibel dependen. Signifikansi tinggi karena sig= 0.000 lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$. sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.098	4.022		-1.765	.089
	Kecerdasan Spritual	.1.108	.119	.691	9.292	.000
	Kecerdasan Intelektual	-.459	.159	-.238	-2.887	.008
	Kecerdasan Emosional	.508	.111	.480	4.594	.000

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020.

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya pada tabel 4.9 dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -7.098 + 1.108 X_1 - 0,459 X_2 + 0,508 X_3$$

Berdasarkan persamaan linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) diperoleh nilai -7.098 menyatakan besarnya kinerja guru pada pada SMP Islam Athirah 1 Makassar pada saat **variabel Independent** bernilai konstan. Artinya bahwa apabila variabel independet mengalami peningkatan atau penurunan nilai maka akan mempengaruhi nilai kontanta (a).
- b) $b_1 = 1.108$, memiliki tanda positif menunjukkan bahwa Kecerdasan Spritual berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Koefisien b_1 tersebut signifikan karena $\text{sig} = 0.000$ lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel kecerdasan Spritual dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar sebanyak 1,108 satuan kinerja.
- c) $b_2 = -0.459$, memiliki tanda negatif menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh negatif tetapi signifikan dengan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Koefisien b_2 signifikan karena $\text{sig} = 0.008$ lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel kecerdasan intelektual dan variabel lain konstan maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar sebanyak -0,459 satuan kinerja.
- d) $b_3 = 0,508$, memiliki tanda positif menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Koefisien b_3 tersebut signifikan karena $\text{sig} = 0.000$ lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0.05$. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel kecerdasan emosional dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar sebanyak 0,508 satuan kinerja.

Pengaruh parsial variabel bebas terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *standardized beta coefficients*, yaitu :

- a) $Zb_1 = 0,691$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan spritual terhadap kinerja guru adalah **69,1** %.
- b) $Zb_2 = -0,238$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja guru adalah -23,8 %.
- c) $Zb_3 = 0,480$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah 48,0 %.
- d) Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kecerdasan spritual mempunyai pengaruh dominan yaitu dengan nilai *standardized beta coefficients* (69,1%) dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini berarti bahwa nilai *standardized beta coefficients* kecerdasan spritual lebih besar daripada variabel yang lain.

d. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2) yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent terhadap variabel dependent (Y). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.963 ^a	.926	.918	2.04206	.703	41.052	3

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2020.

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.926. angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sangat kuat yaitu sebesar 92,6% dan sisanya sebesar 7,4 % menunjukkan pengaruh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini.

e. Pembahasan

Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional pada SMP Islam Athirah 1 Makassar akan di uraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kecerdasan Spritual (X_1) terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variable kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja guru bergantung pada seberapa besar guru dalam meningkatkan kecerdasan spritualnya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk sekolah.

Kecerdasan spritual dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu : 1) kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan akrif); 2) tingkat kesadaran tinggi; 3) kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan; 4) kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit; 5) kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi; 6) keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu; 7) kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik); 8) kecenderungan untuk bertanya “mengapa atau bagaimana mencari jawaban dasar; 9) pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab. Dengan memperhatikan kesembilan indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke sembilan indikator memiliki nilai validitas yang tinggi, bahkan tiga indikator diantara kesembilan indikator lainnya memperoleh nilai tertinggi yaitu indikator pertama, indikator kedua, dan indikator kedelapan dengan angka yaitu 0.912.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan spritual merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini dikarenakan kecerdasan spritual para guru dalam hal menerapkan nilai KALLA atau KALLA value sangat tinggi.

Temuan dari konsep yang dihasilkan dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan spritual dengan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ani Muttaqiyathun (2011) bahwa variable kecerdasan spritual merupakan variable yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan hasil uji parsial ini juga telah menerima hipotesis yang pertama yakni bahwa kecerdasan spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar.

2) Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X2) terhadap kinerja Guru

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variable kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan namun memiliki korelasi yang negatif terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual sangat penting dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hasil analisis ini juga sekaligus membantah Hipotesis yang kedua dalam penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Bahkan pada hipotesis yang keempat menyatakan bahwa kecerdasan intelektual menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh namun faktanya tidak demikian karena justru memiliki pengaruh yang negatif.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dipahami bahwa kecerdasan intelektual di SMP Islam Athirah 1 Makassar tidak menjadi sebuah variabel penting untuk diteliti, hal ini disebabkan karena secara kuantitatif dan secara fakta bahwa kecerdasan intelektual di SMP Islam Athirah 1 Makassar sudah sangat bagus. Hal ini dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya bahwa ketika akan meneliti di SMP Islam Athirah 1 Makassar maka kecerdasan intelektual tidak direkomendasikan untuk diteliti mengingat bahwa kecerdasan intelektual secara fakta sudah sangat bagus. Artinya bahwa kinerja guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar akan naik maupun turun tidak akan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual.

Dalam penelitian ini, kecerdasan intelektual diukur dengan indikator yaitu : 1) kemampuan memecahkan masalah; 2) intelegensi verbal; dan 3) intelegensi verbal. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator pertama yaitu kemampuan memecahkan masalah memperoleh nilai validitas yang paling tinggi diantara indikator yang lain. Meskipun demikian, indikator lain dari kecerdasan intelektual yang digunakan dalam penelitian ini tetap memberikan tingkat validitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari r -hitung > r -tabel yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel kecerdasan intelektual yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual merupakan faktor yang memiliki korelasi negatif namun memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Berkorelasi negatif karena nilai Standardized Coefficients Beta nilainya negatif yaitu -238, sedangkan pengaruh signifikan karena nilai signifikansi yaitu 0.008 yang lebih kecil dari 0.05.

Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan namun berkorelasi negatif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yakni Hari Nugroho Akimas dan Ahmad Alim Bachri (2017) yang menjelaskan bahwa Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai inspektorat provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak sesuai dengan hipotesis yang kedua yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar karena hasil justru menunjukkan pengaruh yang negatif sekalipun signifikansinya bagus.

3) Pengaruh Kecerdasan Emosional (X3) terhadap kinerja Guru

Hasil analisis parsial menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja guru ditentukan oleh kecerdasan emosional. Oleh karena itu kecerdasan emosional penting dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar.

Kecerdasan emosional diukur dengan lima indikator yaitu : 1) Self Awareness; 2) Self Management; 3) Motivation; 4) Empati (Social Awareness); dan 5) Relationship Management. Hasil uji validitas menunjukkan kelima indikator ini memiliki validitas yang tinggi. Namun diantara kelima indikator tersebut ada indikator yang sangat tinggi yaitu Relationship Management. Hal ini berarti bahwa kemampuan menerima kritik dan berkomunikasi dengan orang yang dimiliki oleh guru SMP Islam Athirah 1 Makassar sangat baik.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Islam Athirah 1 Makassar.

Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar. Penelitian ini juga didukung dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Habib

Abdullah (2018) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai pada PT Jaya Transport Indonesia Divis Maintenance Support. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung dan Ftabel ternyata Fhitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spritual secara berganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Transport Indonesia Divis Maintenance Support.

4) Kecerdasan Spritual merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar.

Hipotesis menduga bahwa kecerdasan intelektual merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar namun berdasarkan hasil penelitian hipotesis tersebut ditolak karena hasil penelitian justru menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spritual yang menjadi variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti dengan hasil uji parsial bahwa kecerdasan spritual memiliki nilai Standardized Coefficients Beta paling tinggi yaitu (69,1).

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spritual merupakan variabel atau faktor yang paling berpengaruh dan dominan diantara variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat memperhatikan variabel kecerdasan spritual atau dengan kata lain bahwa kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar ke depan akan ditentukan oleh faktor kecerdasan spritual yang dikembangkan oleh sekolah yakni adanya KALLA VALUE.

Hasil penelitian yang menempatkan variabel spritual sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh dianggap sangat bagus karena hal ini akan semakin mengokohkan atau semakin memperjelas bahwa SMP Islam Athirah 1 Makassar adalah sekolah islam yang Islami dan memiliki guru yang memiliki potensi spritual yang baik. Implikasi atau tindak lanjut dari hasil penelitian ini yakni memungkinkan pihak yayasan atau sekolah untuk semakin memperhatikan potensi kecerdasan guru-gurunya baik guru lama maupun guru yang akan direkrut.

Dari ketiga kecerdasan IQ, EQ, dan SQ muaranya pada kinerja sebagai tujuan akhir yang ingin dicapai. Akan tetapi untuk dapat meningkatkan kinerja tentunya suatu organisasi harus didukung sumber daya manusia yang mumpuni untuk dapat melaksanakan aktivitas. Sehingga kemampuan intellectual capital menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif, (Jusriadi et al., 2018).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data maka diperoleh simpulan bahwa:

- a. Kecerdasan Spritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan bahwa sebesar 69,1 % kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar.
- b. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan namun berkorelasi negatif terhadap kinerja guru. Berdasar hasil uji regresi, menunjukkan bahwa sebesar -238 atau -23,8% kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar.
- c. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Berdasar hasil uji Regresi pada nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa sebesar **48,0%** kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar.

Berdasarkan pada hasil uji parsial, diperoleh bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SMP Islam Athirah 1 Makassar adalah variabel kecerdasan spritual dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* paling tinggi yaitu (0,691) atau 69,1%.

6. REFERENSI

- Abdullah Habib Muhammad, 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JayaTransportasi Indonesia Divisi *Maintenance Support*.
- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta: Aswada Pressinde.
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 259-272.
- Al-Quran Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.10, NO. 2, September 2008: 124-135. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta :Pilar Medika.
- Covey, Stephen. R, “The 8th Habit”, Jakarta : PT. Gramedia, 2005
- DeCenzo dan Robin. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dwijayanti.A.P. 2009 “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual.dan Kecerdasan Sosial Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi*”.Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”. Jakarta
- Ferryansyah.2013.” *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur’an)*.
- French, Wendell, Bell, Cecil H & Zawacki, Robert A. 2000. *Organization Development and Transformation: Managing Effective Change*. McGraw Hill International Editions, Management and Organization Series.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2000. *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. (2004). *Emotional Intelligence: mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusriadi, Edi, R. rahim. (2019). *Human Capital Development*. NEM-Pekalongan.
- Jusriadi, E., Bagus Wirawan, I., & Suaedi, F. (2018). Intellectual Capital Development Model of Muhammadiyah Higher Education in South Sulawesi. *Review of European Studies*.
<https://doi.org/10.5539/res.v10n1p117>
- Kurniawati, A. D. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru (studi empiris pada guru MTs Darul Hikmah Ngompak, Ngawi, Jawa Timur).
- Kurniawati, E & Abrori, L. 2005. *Korelasi SQ dengan kinerja pada Karyawan Pada Karyawan UIN Malang*. Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Keislaman 2
- Leonard Nadler. 1994. *Designing Training Programs: The Critical Event Model*, Philippines, Addison Wesley Publishing Company.
- Maklassa DG. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan*. Program Pasca Sarjana UMI Makassar.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: 2775-4677

Vol. 10, Nomor 1 | Januari – Juni, 2021

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muttaqiyathun, Ani. 2010. *Hubungan Emotional Quotient , Intellectual Quotient dan Spiritual Quotient dengan Entrepreneur's Performance (Sebuah Studi Kasus Wirausaha Kecil di Yogyakarta)*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 3
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nggermanto Agus, *Quantum Quetient (Kecerdasan Quantum) Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ dan SQ Secara Harmonis*, Yayasan Nusantara, Bandung, 2002
- Priadi, Andri. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru." *JURNAL SeMaRaK* 1.3 (2018).
- Robbin SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat
- Robbin SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat
- Sahertian. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwono, Sarlito W (2013). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Shapiro, E.Lawrence. (2003). *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, M dan Sofian, E. 1989. *Metode Penelitian Survey*.LP3ES. Jakarta.
- Sonitra, Onsardi, Sri Ekowati. 2019. Pengaruh Kecerdasan Kecerdasan, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Pino Kabupaten Bengkulu Selatan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Sternberg, RJ. (2008). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sternberg, RJ. (2010). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stewart, J. & J. McGoldrick (eds) (1996). *Human resource development: perspectives, strategies and practice*. London: Pitman
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke Sembilan, Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. (2004). *Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting Dari Pada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Swanson, ER. (2000). Working With Other Disciplines. *American Journal of Agriculral Economic*. Vol.4, pp.341-70
- Syahmuharnis dan Harry Sidharta, 2006. *Trancendental Quotient: Kecerdasan Diri Terbaik*, Jakarta: Republika
- Tasmara, Toto. 2001. *Kecerdasan Ruhaniah (Transedental intellegence)*. Jakarta: Gema Insan
- Triton, P.B 2005. *Riset Statistik Parametrik : SPSS13.00 for windows*. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*, Vol. 7 (2) : 249 - 267.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirjana, Bernardine R (2007) *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi Yogyakarta.
- WS. Winkel,1991, *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: Gramedia
- Zohar, Danah, Ian Marshal. (2007). *Spiritual Capital*.Jakarta: Mizan.