



**PENGARUH Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan**

**Dian Sandi Utama<sup>1)</sup>, Syahran<sup>2)</sup>, Milwan<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan, Indonesia

<sup>3)</sup>Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>1)</sup>diansandi070587@gmail.com, <sup>2)</sup>syahran\_007@yahoo.com, <sup>3)</sup>milwan@ecampus.ut.ac.id

**Info Artikel :**

Diterima : 20 Oktober 2021

Disetujui : 26 Oktober 2021

Dipublikasikan : 29 Desember 2021

**ABSTRAK**

**Kata Kunci:**  
Kecerdasan,  
emosional,  
spiritual,  
motivasi,  
kinerja, guru  
sekolah

Kualitas lembaga pendidikan penting diperhatikan sebagai wadah untuk mencetak generasi bangsa. Kualitasnya ditentukan oleh seberapa baik kinerja para guru. Kedudukan guru menjadi sangat penting karena tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan tetapi juga membangun karakter siswa. Sementara itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah di Kota Tarakan. Sampel penelitian berjumlah 92 guru berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Instrumen yang digunakan adalah angket. Data penelitian diolah menggunakan analisis linier berganda dan ditabulasi dengan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**ABSTRACT**

**Keywords:**  
Intelligence,  
emotional,  
spiritual,  
motivation,  
performance,  
school teacher

*The quality of educational institutions is important to note as a place to create the nation's generation. Its quality is determined by how well the performance of the teachers. The position of the teacher becomes very important because not only teaches knowledge but also build student character. Meanwhile, there are several factors that can affect the performance. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and work motivation on the performance of Muhammadiyah school teachers in Tarakan City. The research sample amounted to 92 teachers based on sample calculations using the Isaac and Michael formula with sampling technique simple random. The instrument used is a questionnaire. The research data was processed using multiple linear analyses and tabulated with the IBM SPSS Statistics 25 program. The results showed that emotional intelligence and work motivation had an effect on performance, while spiritual intelligence had no effect on performance.*

## PENDAHULUAN

Sudah jamak menjadi pemahaman bahwa majunya suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Proses regenerasi menjadi penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia lebih penting dari pada sumber daya alam. Suaedi (2014) mengatakan bahwa membangun sumber daya manusia untuk mencetak generasi penerus yang lebih baik dari generasi sebelumnya adalah lebih penting daripada membangun infrastruktur.

Sumber daya manusia Indonesia jika dilihat pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) jika dibandingkan dengan IPM negara-negara di dunia masih jauh di bawah yaitu pada peringkat 107 dari 189 negara, sedangkan jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga di ASEAN, peringkat Indonesia pada posisi ke 5 dibawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia dan Thailand (UNDP Human Development Index Ranking, 2020).

Sedangkan nilai IPM per propinsi, Kalimantan Utara berada di peringkat 22 dengan Kota Tarakan berada paling atas dari 4 kabupaten dan kota di Provinsi Kalimantan Utara (Badan Pusat Statistik, 2020).

Salah satu indikator utama dalam penilaian IPM adalah tingkat pendidikan yang masih dengan kualitas rendah. Rendah kualitas pendidikan Indonesia disebabkan oleh *pertama*, tata kelola pendidikan yang belum baik, yaitu diantaranya gaji guru honorer masih di bawah upah minimum regional. *Kedua*, kondisi infrastruktur yang belum memadai. Untuk kelas, data pada Neraca Pendidikan Daerah tahun 2019 memperlihatkan bahwa rata-rata 50% kondisi ruang kelas dalam keadaan rusak. *Ketiga*, kurikulum yang masih dinilai kaku sehingga menyulitkan guru dalam menerjemahkan dalam tataran praktis, dan *keempat* adalah profesionalisme dan kompetensi guru yang masih rendah.

Kedudukan guru dalam dunia pendidikan menjadi sangat penting karena guru memiliki peran mengajarkan keilmuan dan membina karakter. Sardiman (2004) mengatakan bahwa guru bukan hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan *transfer of values* dan pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Oleh karenanya kinerja guru dituntut bagus sehingga perannya dalam lembaga pendidikan menjadi maksimal

Kinerja sendiri menurut Sinambela (2018) erat terkait dengan pemahaman akan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kemampuan dalam menjalankannya. Kemauan untuk menjalankan kinerja yang baik ditentukan oleh beberapa faktor. *Pertama*, kecerdasan emosional, Goleman (2007) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi tekanan dengan mengatur suasana hati sehingga dia tetap mampu berpikir untuk menghadapinya dengan positif. Agus Budi Purwanto (2015) dalam penelitiannya juga mengungkapkan adanya pengaruh signifikan motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

*Kedua*, adalah kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshal (2007) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan jiwa untuk sehingga bisa menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih bermakna. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Lebih lanjut dijelaskan lagi bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai pribadi

yang lengkap secara intelektual, emosional, dan spiritual. Dengan demikian bahwa kecerdasan ini merupakan landasan bagi kecerdasan lainnya. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus akan mampu memaknai setiap penderitaan hidup, peristiwa atau masalahnya dalam pemaknaan yang positif sehingga dia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

*Ketiga*, adalah motivasi. Sinambela (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karena motivasi berperan sebagai pendorong guru untuk melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai tenaga profesional, pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda dengan pegawai lainnya. Hal ini nantinya yang akan membedakan kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Diantara teori motivasi adalah teori dari McClelland (1987). McClelland mengenalkan teori motivasi prestasi McClelland (*McClelland's Achievement Motivation Theory*). Motivasi berprestasi dimaknai sebagai sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. McClelland membagi teori dalam tiga macam, yaitu *pertama*, *Need for Achievement* (kebutuhan prestasi) yaitu sebuah dorongan untuk mencapai standar-standar, berusaha keras untuk menorehkan prestasi dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efektif. *Kedua*, *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu Sebuah dorongan untuk mencapai standar-standar, berusaha keras untuk menorehkan prestasi dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efektif. *ketiga*, *Need for Affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar personal yang baik, ramah, dan akrab.

Permasalahan di bidang pendidikan juga di alami oleh sekolah Muhammadiyah di Kota Tarakan di bawah pengelolaan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Tarakan. Terdapat 8 sekolah Muhammadiyah di Kota Tarakan dari mulai tingkat sekolah dasar sampai tingkat sekolah menengah atas. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Tarakan dalam mengelola sekolah-sekolah tersebut membuat budaya kerja yaitu kerja ikhlas dan professional. Sebuah budaya yang menekankan pada perjuangan dan pengabdian diri dan ilmunya melalui Muhammadiyah dengan niata utama adalah mencari balasan dari Allah serta para guru juga dituntut untuk bekerja dengan professional.

Budaya kerja ini tentu sangat bagus jika komponen lain yang mendukungnya juga diperhatikan, salah satunya adalah tentang gaji yang diterima oleh guru. Gaji yang diberikan oleh pengelola kepada guru-guru masih tergolong di bawah upah minimum regional. Tidak bisa dipungkiri bahwa harapan akan gaji yang bagus sebagai sumber penghidupan keluarga juga menjadi hal yang bisa memotivasi kerja seseorang (Kadarisman, 2012).

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh majelis pendidikan dasar dan menengah pimpinan daerah Muhammadiyah Kota Tarakan pada kurun waktu 2017 sampai 2019, diketahui bahwa nilai kinerja guru yang diperoleh belum mencapai hasil yang maksimal bahkan cenderung menurun. Aspek administrasi perangkat pembelajaran, pengelolaan waktu dan penilaian proses pembelajaran secara rerata dalam tiga tahun terakhir menunjukkan angka masih dibawah 60%. Pada aspek proses KBM nununjukkan angka yang lebih tinggi, yaitu 67,65% namun belum sepenuhnya sesuai dengan Permendikbud No. 22 tahun 2016 tentang Standar Proses. Sementara hasil yang lebih tinggi ditunjukkan pada aspek pengelolaan kelas yaitu 82,2% namun dengan keterangan bahwa metode pembelajaran masih dominan ceramah dan guru sebagai sumber belajar utama.

Ketiga hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja di atas telah dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti. Sholiha, Sunaryo dan Priyono (2017) dan Marpaung (2013) melakukan penelitian dengan hasil kecerdasan emosional dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil ini berbeda dari hasil penelitian Yani dan Istiqomah (2016) dan Alifa (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional dan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara hubungan motivasi dengan kinerja telah dilakukan penelitian oleh Theodora (2015) dengan hasil 44,9% berpengaruh terhadap kinerja.

Oleh karena hasil penelitian sebelumnya terdapat beberapa hasil yang bertolak belakang dan fenomena di sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan menarik peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap ketiga hal di atas dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja. Rumusan penelitian ini adalah 1) Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Muhammadiyah di Tarakan? 2) Apakah kecerdasan spiritual guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Muhammadiyah di Tarakan? 3) Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah di Tarakan? 4) Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah di Tarakan?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah 1) Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Muhammadiyah Tarakan. 2) Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru Sekolah Muhammadiyah Tarakan. 3) Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Muhammadiyah Tarakan. 4) Menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah di Tarakan

## **KAJIAN TEORI**

### **Kecerdasan Emosional**

Goleman (2007) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosi menuntut pemilihan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan pada diri kita dan orang lain dan untuk menghadapinya dengan tepat, menerapkannya dengan efektif informasi dan energy emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Goleman (2007) juga menyebutkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja seseorang lebih dipengaruhi oleh kecapakan khusus seperti disiplin diri, empati, dan inisiatif

daripada pengaruh dari aspek kemampuan akademik. Lebih lanjut hasil penelitian Goleman juga menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional merupakan pendorong utama dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Sementara Agustian (2005) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan emosi atau menguasai diri untuk tetap tenang dan terkontrol dapat mengambil keputusan serta merupakan kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu member rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Berdasarkan teori yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengolah dan mengontrol kondisi emosionalnya yang meliputi; mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan pihak lain.

### **Kecerdasan Spiritual**

Khavari (2006) mendefinisikan kecerdasan spiritual merupakan pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektivitas yang terinspirasi penghayatan ketuhanan dimana kita menjadi bagian di dalamnya sehingga memungkinkan seseorang merasakan bahagia dalam keadaan apapun dia. Sementara Zohar dan Marshal (2007) menyebutkan bahwa kecerdasan spiritual sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan kesadaran diri atau jiwa. Selanjutnya Suyanto (2005) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan tuhan. Kecerdasan spiritual juga merupakan sebuah kemampuan dalam menjadikan setiap perilaku dan kegiatannya itu bernilai ibadah. Hal ini didasari pada nilai keimanan seseorang pada Tuhannya bahwa setiap perilaku harus ditujukan niatnya kepada-Nya. Ratnasari (2020) kualitas kecerdasan spiritual yang baik mampu menjadikan manusia seutuhnya, yang berpikir dan bertindak laku yang bersifat fitrah yaitu menjadikan tujuan hidupnya hanya untuk Tuhannya. Selain itu, kecerdasan spiritual juga merupakan hal yang transendental.

Kecerdasan spiritual sebagai penunjang kesuksesan dalam bisnis dan dunia kerja sangat penting, karena hal itu yang akan mendorongnya untuk berbuat seoptimal mungkin dan menghasilkan kontribusi yang maksimal. Sukidi (2004) menyebutkan setidaknya ada enam nilai kecerdasan spiritual yang harus ada dalam dunia bisnis dan kerja, yaitu kejujuran, keterbukaan, mengenal diri sendiri, fokus pada kontribusi, spiritual non dogmatis, dan keadilan.

Pertama, kejujuran, yaitu sifat yang menjadi landasan seseorang untuk senantiasa dalam kebenaran. Dengan kejujuran yang dia miliki, maka seorang pegawai atau pebisnis akan mengantarkan kepada kebaikan baik untuk diri pribadinya maupun lembaganya yang pada akhirnya akan mudah dalam menggapai kesuksesan atau keberhasilan.

Kedua, keterbukaan, yaitu sikap terbuka yang ditampilkan oleh pribadi pegawai atau pebisnis terhadap koleganya atau rekan kerja yang akhirnya akan membawa dampak baik berupa terbentuknya kepercayaan. Sikap terbuka juga akan menjadikan dirinya mudah dalam berinteraksi sehingga akan meminimalisir konflik dan sekaligus bisa menjadi bahan evaluasi secara tidak langsung sebagai buah dari sikap ini dalam pergaulannya.

Ketiga, mengenal diri sendiri, yaitu pemahaman terhadap dirinya sendiri tentang siapa dirinya, apa yang ada dalam dirinya berupa fisik, akal, jiwa, memahami kemampuan dan potensi yang bisa dia lejitkan. Hal ini adalah modal dasar untuk bisa membantu orang lain di sekitarnya. Karena mustahil seseorang akan bisa membantu atau mengajak orang lain sukses, berhasil sebelum dirinya sendiri bisa menyelesaikan dan mengangkat dirinya ketika dalam kondisi yang tidak baik.

Keempat, fokus pada kontribusi, yaitu sikap yang harus dibangun oleh setiap individu bahwa menjadi tabu ketika lebih menunturt hak daripada kewajiban. Sikap untuk lebih mementingkan lingkungannya atau mengutamakan memberi daripada menerima akan menjadikan dirinya lebih ikhlas dan berdaya guna maksimal dalam bekerja di komunitasnya.

Kelima, spiritual non dogmatis, yaitu spiritualisme sejatinya tidak mengarah kepada agama tertentu, namun nilai-nilai spiritualitas itu senantiasa sejalan dengan nilai kebaikan dalam semua agama. Fleksibilitas dalam bertindak, sanggup menghadapi dan memanfaatkan kemalangan menjadi sebuah keuntungan, serta memiliki visi dan nilai dalam hidupnya adalah hal yang akan timbul dari nilai ini.

Keenam, keadilan, yaitu kemampuan untuk bersikap adil terhadap semua pihak dalam kondisi apapun. Adil yang bermakna proporsional ini akan menjadikan dia sebagai individu yang senantiasa memberikan kebaikan pada sekitarnya, bukan sebagai sumber gangguan.

Dari nilai-nilai di atas jika terdapat pada diri seseorang maka akan menjadi pribadi yang memiliki integritas kerja yang bagus, bisa bersikap fleksibel dan mampu menghadapi masalah kehidupan dengan positif yang diilhami oleh visi dan nilai.

### **Motivasi Kerja**

Sobirin (2016) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses psikologis yang menyebabkan tergerakannya, terarahkannya, dan terpeliharanya secara terus menerus tindakan-tindakan sukarela yang berorientasi pada satu tujuan tertentu. Sedangkan Luthan (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dari tidak terpenuhinya kebutuhan psikologis ataupun fisiologis yang mendorong untuk berperilaku atau bertindak untuk menggapai atau memenuhi tujuan tersebut. Diantara teori motivasi adalah teori motivasi prestasi dari McClelland (1987) yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory*. Motivasi berprestasi dimaknai sebagai sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

McClelland mengelompokkan motivasi ke dalam 3 motif utama yang dikenal dengan teori motivasi prestasi McClelland (*McClelland's Achievement Motivation Theory*), yaitu:

a. *Need for Achievement* (kebutuhan prestasi)

Sebuah dorongan untuk mencapai standar-standar, berusaha keras untuk menorehkan prestasi dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efektif. Orang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi akan selalu berusaha meraih hal yang lebih baik, menyukai tantangan dan kompetisi. Selain itu, dia akan mengerahkan kemampuan maksimalnya dan dengan gigih untuk mencapai yang menjadi harapannya, karena motif dari kebutuhan ini adalah capaian untuk masa depan, serta orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi akan lebih kuat dalam menghadapi kegagalan.

Kebutuhan akan prestasi ini mempunyai dua indikator, yaitu: (1) Kemampuan yaitu, kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan

sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan. (2) Kreativitas yaitu, kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru.

b. *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan)

Kebutuhan untuk membuat orang lain melakukan hal yang selaras dengan dirinya. McClelland menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan kekuasaan yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa untuk lebih unggul, karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial, dan disegani. Apabila dikaitkan dengan pendidikan, kebutuhan kekuasaan akan dapat membuat suasana belajar yang kompetitif.

Kebutuhan akan kekuasaan ini mempunyai dua indikator penting, yaitu: (1) Aktualisasi diri, yaitu tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan. (2) Kekuasaan, yaitu kemampuan seseorang dalam memperoleh sesuatu dengan cara yang dikehendakinya

c. *Need for Affiliation* (kebutuhan afiliasi)

Kebutuhan untuk menjalin hubungan antar personal yang baik, ramah, dan akrab. Orang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi akan selalu memperhatikan hubungan dengan orang lain, rekan kerjanya, ingin disenangi oleh banyak orang. Kebutuhan afiliasi ini yang akan mendorong semangat kerja karena setiap orang menghendaki untuk diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, di hormati karena setiap manusia merasa dirinya penting, perasaan maju dan tidak gagal, serta Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Dari paparan di atas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan guru Sekolah Muhammadiyah Tarakan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **Kinerja**

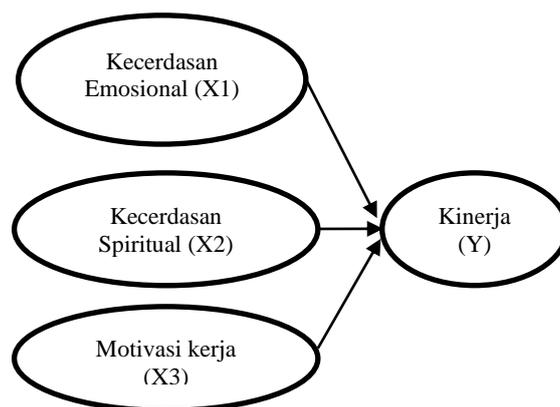
Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja pada dasarnya adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Dalam bidang pendidikan, Supardi (2014) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil kerja berupa angka yang dituliskan di buku penilaian atau tersedianya perangkat pembelajaran, namun juga mesti ditunjukkan oleh perilaku dalam dia bekerja. Dalam pendidikan, dituntut juga adanya perilaku yang baik dari pada penyelenggara pendidikan, karena nilai yang melekat pada semua unsur pegawai ini akan menjadi cermin bagi peserta didik. Sementara Priansa (2014) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, melainkan juga ditunjukkan oleh sikap dalam bekerja mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, sampai para penilaian proses evaluasi belajar siswa.

Rusman (2011) menyebutkan bahwa berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu Rencana Pelaksanaan Program (RPP), Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*), dan Penilaian pembelajaran. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan oleh seberapa besar dari kompetensi yang dipersyaratkan dapat terpenuhi. Kompetensi guru yang dimaksud adalah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10, yaitu kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Rusman (2011) menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam ber bagai pengalaman belajar; dan (5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 di atas dibuat 3 hipotesis

H1 : kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah kota Tarakan.

H2 : kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah kota Tarakan.

H3 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah Muhammadiyah kota Tarakan.

### Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu dari kecerdasan utama manusia yang erat kaitannya dengan kesuksesan hidupnya. Kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kemampuan dalam mengontrol perasaan diri, perasaan orang lain, adaptasi, kerjasama, tanggung jawab, disiplin dan komitmen. Karakter tersebut merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tekanan dalam

dunia kerja. Sebagaimana Goleman (2007: 45) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri dalam menghadapi tekanan dengan mengatur suasana hati untuk memandang dengan positif.

Andri Priadi (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang bagus akan lebih bisa menata suasana hatinya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya yang timbul dari muridnya, pimpinannya, atau tuntutan administrasi dunia pendidikan yang diminta. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin baik dalam mengelola emosinya yang berhubungan dengan permasalahan kerja sehingga akan berpengaruh dalam kualitas kerjanya.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.

Kecerdasan spiritual sebagai salah satu unsur kecerdasan manusia untuk meraih keberhasilan hidupnya yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri atau jiwa. Bahkan Suyanto (2005) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan tuhan. Kecerdasan spiritual ini sangat penting dalam untuk menjadikan seorang individu lebih fleksibel, bisa menatap kehidupan dengan permasalahannya dengan positif, dan memiliki integritas kerja yang baik. Sehingga Suyanto (2005) menegaskan bahwa kecerdasan spiritual menjadikan seseorang sebagai pribadi yang benar-benar utuh secara intelektual, emosional dan spiritual.

Eka Suhartini dan Nur Anisa (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa bagusnya kecerdasan spiritual seorang pegawai akan menjadikan dirinya menampilkan kinerja yang baik pula dalam organisasinya. Guru di sekolah Muhammadiyah yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan menjadi guru yang profesional dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Ketika guru tersebut mengajar tidak sekedar menjalankan atau menggugurkan kewajiban saja, namun akan memiliki rasa lebih pada pengabdian keilmuannya untuk turut serta dalam mencerdaskan generasi bangsa, dan menjadi pribadi guru yang tidak mudah patah semangat karena senantiasa memiliki optimisme dalam menatap setiap masalah dalam pekerjaannya. Sehingga seseorang dengan kualitas kecerdasan spiritual yang semakin tinggi maka dia akan semakin bagus dalam memahami dan menghayati pekerjaan sehingga kualitas kerjanya menjadi semakin baik.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya salah satunya didukung oleh motivasi setiap individu yang ada di dalamnya. Motivasi berbicara cara bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mau kerja sesuai perintah. Mathis dan Jackson (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang sehingga menyebabkan orang tersebut bergerak. Salah satu teori tentang motivasi adalah dari Mc. Clelland yang dinamakan sebagai motivasi berprestasi. Berdasar pada teori ini hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Rita Hayati, Yasir Arafat, dan Artanti Puspita Sari (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi guru yang baik akan membawa dampak positif pada kinerja guru tersebut. Sehingga semakin tinggi motivasi seseorang dalam dirinya, maka dia akan semakin maksimal dalam berupaya sehingga menampilkan kinerja yang baik.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif metode survey. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama yakni sebanyak 92 orang yang diperhitungkan sebagai sampel dari total populasi sejumlah 120 orang. Data yang kedua adalah data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama yang diambil dari artikel, jurnal dan literature yang terkait.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan instrument kuesioner atau *questioner*. Kuesioner disusun berdasarkan definisi operasional, definisi konseptual dan kisi-kisi masing-masing variabel penelitian dimana masing-masing butir kuesioner dilengkapi dengan lima butir alternative pilihan. Data penelitian yang didapatkan kemudian diolah dan diuji dengan beberapa instrument yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji regresi.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

#### a. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian validitas kuesioner kecerdasan emosional guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut

**Tabel 1.** Hasil pengujian validitas kuesioner kecerdasan emosional

No. Item	$r_{\text{tabel}} 5\%$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	0,206	0,603	Valid
2		0,805	Valid
3		0,809	Valid
4		0,673	Valid
5		0,709	Valid

Sumber: Hasil analisis 2020

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 5 item pernyataan dengan hasil uji validitas semuanya adalah valid.

#### b. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Spiritual

Hasil pengujian validitas kuesioner kecerdasan spiritual guru dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 2.** Hasil pengujian validitas kuesioner kecerdasan spiritual

No. Item	r <sub>tabel</sub> 5%	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,206	0,657	Valid
2		0,707	Valid
3		0,588	Valid
4		0,556	Valid
5		0,653	Valid
6		0,796	Valid
7		0,752	Valid
8		0,655	Valid

Sumber: Hasil analisis 2020

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 8 item pernyataan dengan hasil uji validitas semuanya adalah valid.

c. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Hasil pengujian validitas kuesioner motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 3.** Hasil pengujian validitas kuesioner motivasi kerja

No. Item	r <sub>tabel</sub> 5%	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,206	0,648	Valid
2		0,755	Valid
3		0,839	Valid
4		0,850	Valid
5		0,803	Valid

Sumber: Hasil analisis 2020

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 5 item pernyataan dengan hasil uji validitas semuanya adalah valid.

d. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Hasil pengujian validitas kuesioner motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 5 berikut

**Tabel 4.** Hasil pengujian validitas kuesioner kinerja

No. Item	r <sub>tabel</sub> 5%	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0,206	0,781	Valid
2		0,696	Valid
3		0,762	Valid
4		0,648	Valid
5		0,769	Valid

Sumber: Hasil analisis 2020

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 5 item pernyataan dengan hasil uji validitas semuanya adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kecerdasan emosional

**Tabel 5.** Hasil pengujian reliabilitas kuesioner kecerdasan emosional

No. Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> yang dipersyaratkan	Keterangan
1	0,771	0,60	Reliabel
2	0,696		Reliabel
3	0,688		Reliabel
4	0,737		Reliabel
5	0,736		Reliabel

Sumber: Hasil analisis 2020

Pada tabel 5, nampak nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas untuk 5 item pertanyaan variabel kecerdasan emosional adalah  $> 0,60$ . Data tersebut disimpulkan bahwa kuesioner dinilai reliabel berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas yaitu kuesioner dinilai reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner kecerdasan emosional sejumlah 5 item pernyataan dinyatakan reliabel.

### b. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kecerdasan spiritual

**Tabel 6.** Hasil pengujian reliabilitas kuesioner kecerdasan spiritual

No. Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> yang dipersyaratkan	Keterangan
1	0,795	0,60	Reliabel
2	0,789		Reliabel
3	0,806		Reliabel
4	0,806		Reliabel
5	0,791		Reliabel
6	0,776		Reliabel
7	0,776		Reliabel
8	0,793		Reliabel

Sumber: Hasil analisis 2020

Pada tabel 6 nampak nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas untuk 8 item pertanyaan variabel kecerdasan spiritual adalah  $> 0,60$ . Data tersebut disimpulkan bahwa kuesioner dinilai reliabel berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas yaitu kuesioner dinilai reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner kecerdasan spiritual sejumlah 8 item pernyataan dinyatakan reliabel.

c. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel motivasi kerja

**Tabel 7.** Hasil pengujian reliabilitas kuesioner motivasi kerja

No. Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> yang dipersyaratkan	Keterangan
1	0,850	0,60	Reliabel
2	0,805		Reliabel
3	0,792		Reliabel
4	0,766		Reliabel
5	0,787		Reliabel

Sumber: Hasil analisis 2020

Pada tabel 7 nampak nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas untuk 5 item pertanyaan variabel motivasi kerja adalah  $> 0,60$ . Data tersebut disimpulkan bahwa kuesioner dinilai reliabel berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas yaitu kuesioner dinilai reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner motivasi kerja sejumlah 5 item pernyataan dinyatakan reliabel.

d. Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel kinerja

**Tabel 8.** Hasil pengujian reliabilitas kuesioner kinerja

No. Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> yang dipersyaratkan	Keterangan
1	0,729	0,60	Reliabel
2	0,761		Reliabel
3	0,744		Reliabel
4	0,785		Reliabel
5	0,727		Reliabel

Sumber: Hasil analisis 2020

Pada tabel 8, nampak nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas untuk 5 item pertanyaan variabel kinerja adalah  $> 0,60$ . Data tersebut disimpulkan bahwa kuesioner dinilai reliabel berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas yaitu kuesioner dinilai reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner kinerja guru sejumlah 5 item pernyataan dinyatakan reliabel

**3. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 9 berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		92
Normal Parameters <sup>a</sup> , <sup>b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,80420205
Most Extreme Differences	Absolute	0,053
	Positive	0,033
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: hasil analisis 2021

Uji *Kolmogorov - Smirnov* adalah pengujian pada residual apakah terdistribusi secara normal. Menurut Ghazali (2018) variabel residual dengan asumsi data terdistribusi normal apabila nilai *Sig.* > 0,05. Dari data pada tabel 9 diatas didapatkan bahwa nilai *Sig.* adalah 0,200 > 0,05. Dengan demikian secara keseluruhan data penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas, dan model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja guru berdasarkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja.

#### 4. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dapat dikaji pada tabel 10 berikut ini

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
KE (X1) → KN (Y)	0,19 0	2,37 7	1,98 7	0,020
KS (X2) → KN (Y)	0,06 5	1,07 9		0,284
MK (X3) → KN (Y)	0,66 1	8,50 6		0,000

Sumber: hasil analisis 2021

Analisis isi table 10 dapat dijabarkan dalam penjelasan di bawah ini.

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kriteria signifikansi regresi adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf kepercayaan adalah 95%,  $\alpha = 0,05$  adalah 1,987. Pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,377$ . Jika diperhitungkan dengan  $t_{tabel}$  maka didapati bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,377 > 1,987$  maka disimpulkan  $H_1$  diterima artinya “terdapat pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y)”. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Suhartini dan Nur Anisa (2017) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Uraian hasil penelitian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru tersebut. Faktor yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja adalah (1) kesadaran diri, kemampuan dalam mengenali emosi diri. (2) kemampuan mengelola emosi. (3) motivasi, kemampuan dalam memotivasi diri. (4) empati, sikap kepedulian terhadap rekannya. (5) ketrampilan sosial, kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kriteria signifikansi regresi adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf kepercayaan adalah 95%,  $\alpha = 0,05$  adalah 1,987. Pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 1,079$ . Jika diperhitungkan dengan  $t_{tabel}$  maka didapati bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,079 < 1,987$  artinya kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Maka disimpulkan  $H_2$  ditolak artinya “tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)”. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Weni Oktariani, Sri Wahyu dan Sumani (2016) bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember.

Hal ini disebabkan karena guru-guru sekolah Muhammadiyah di Kota Tarakan memiliki sifat kejujuran dalam bekerja, guru-guru mampu bersikap terbuka dan sabar atas masukan kritik dan evaluasi kerjanya. Pemahaman tentang nilai-nilai kehidupan yang mendasari gerak dalam bekerjanya juga memberi andil dalam hasil penelitian ini dinilai telah cukup dan memiliki kemampuan untuk bekerja dalam setiap situasi pekerjaan. Namun demikian masih ada indikator yang diperlukan evaluasi agar mampu meningkatkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja.

Uraian hasil penelitian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif tidak signifikan atau dinilai menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kriteria signifikansi regresi adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf kepercayaan adalah 95%,  $\alpha = 0,05$  adalah 1,987. Pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 8,506$ . Jika diperhitungkan dengan  $t_{tabel}$  maka didapati bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $8,506 > 1,987$  maka disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya “terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y)”. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narwo

(2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMAN 2 Sungai Lala.

Uraian hasil penelitian di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum semua variabel independent yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru kecuali variabel kecerdasan spiritual yang tidak signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: 1) kepada peneliti selanjutnya agar memperluas subjek penelitian kepada seluruh sekolah swasta di Kota Tarakan agar menjadi masukan baik kepada pemerintah dan khususnya Yayasan serta lembaga yang mengelola agar kualitas sekolah swasta bisa lebih banyak bersaing dengan sekolah negeri. 2) Peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang terkait dengan kinerja yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti kepemimpinan kepala sekolah, supervisi guru, kecerdasan intelektual, dan lain-lain. 4) Bagi kepala sekolah perlu menciptakan kondisi agar para guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Diperlukan upaya untuk bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan, ataupun menghubungkan seorang guru untuk dapat bekerja optimal. 5) Bagi pihak pengelola lembaga pendidikan yaitu Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Tarakan perlu memberikan stimulus seperti tempat kerja yang nyaman, gaji yang sesuai, penghargaan guru berprestasi, ataupun pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi guru agar setiap guru memiliki daya juang yang maksimal untuk melakukan kerja yang optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, A.G. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotients): the ESQ Way 165 (1 Ihsan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*. Jakarta: Arga
- Ari Soeti Y., Ayu Istiqomah. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Centre Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1-14
- Goleman, D. (2007). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EL Lebih Penting daripada IQ. Terjemahan: T. Hermaya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hayati, R., Arafat, Y., Puspita Sari, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (studi kasus SMA 1 Sungai Rotan Sumatera Selatan). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 100 – 111.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khavari, (2006). *Spiritual Intelligence: A Practical Guide to Personal Happiness. The Arts of Happiness Terjemahan: Agung prihantoro*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semestas.
- Luthans, F. (2015). *Organization Behavior an Evidence-Based Approach, 13th Edition*. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2012). *Human resource management: Essential perspectives*. South Western: Cengage Learning.
- McClelland, David C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 dan SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Semarak, 1(3)*, 62 – 77.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Agus B. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Buletin Bisnis dan Manajemen, 1(2)*, 99 - 112
- Ratnasari, S.L., Supardi, Nasrul H.W., (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration, 4(2)*, 98 – 107.
- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A. M. (2004). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suaedi. (2014). Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Pendidikan Karakter. 3 Mei 2014. Palopo: Gedung SCC Palopo
- Suhartini, E., Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi, 4(1)*, 16 – 29
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suyanto, M. (2005). *Smart in Leadership, Belajar dari Kesuksesan Pemimpin Top Dunia*. Yogyakarta: Andi.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Data UKG*. <https://npd.kemdikbud.go.id/>.20 Agustus 2020.

- Marpaung, R., Rumondang, C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Jurnal Pekbis*, 5(3), 179 – 189.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. *Data hasil PISA Indonesia*. [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_IDN](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN). 10 Juni 2021.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., Priyono, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. *Warta Ekonomi*, 7(17), 78 – 92
- Sobirin, A (2016). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, vol. 3, No.2, 187 - 195
- Zohar, D., & Marshal, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence – The Ultimate Intelligence: Kecerdasan Spiritual Terjemahan Rahmani Astuti, Ahmad Nadjib Burrhani, Ahmad Baiquni*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.