The Influence Of Intelligence Quotient, Emotional Quotient, And Spiritual Quotient Toward Teacher's Performance At State Elementary Schools Pino District South Bengkulu.

¹Sonitra ²Onsardi ³Sri Ekowati
¹²³ Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

Abstract

The title of this research is the influence of Intelligence Quotient, Emotional Quotient, and Spiritual Quotient toward Teacher's Performance at state elementary schools Pino district south Bengkulu. This research is based on the importance of Teacher's Performance in a school. Teacher Performance can be influenced by several factor. These factor are: Intelligence Quotient factor, Emotional Quotient and Spiritual Quotient. This study was aimed to analyze the influence of Intelligence Quotient, and Spiritual Quotient toward Teacher's Performance

This research is a survey research with a quantitative approach, the object of this research is the state elementary school Teacher in the southern Pino sub-district, with the sampling method of total sampling. The number of respondents in this study was 131 people. Data were collection method uses a questionnaire.

By using multiple regression data analysis techniques, the results of this study showed that the Intelligence Quotient variable has a significant effect on Teacher Performance, Emotional Quotient has a significant effect on Teacher Performance and Spiritual Quotient has a significant effect on Teacher Performance.

Keywords: Intellegence, Emotional, Spiritual Quotient, Teacher Performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Begitu juga dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu “untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2006)”. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan intelektual, emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Serta kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi.

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasan, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Pengertian kecerdasan menurut Woolfolk (1975:71) bahwa menurut teori lama, kecerdasan meliputi tiga pengertian, yaitu : (1) kemampuan untuk belajar; (2) keseluruhan pengetahuan

yang diperoleh; dan (3) kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru atau lingkungan pada umumnya.

McClelland (dalam Goleman, 2000) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang seperti kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan lulusan pendidikan tinggi tidak dapat memprediksi seberapa baik kinerja seseorang pada saat sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai dalam hidupnya. Sebaliknya ia menyatakan bahwa kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif, mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Goleman (2000) berusaha merubah pandangan tentang kecerdasan intelektual yang menyatakan keberhasilan ditentukan oleh intelektualitas belaka. Peran kecerdasan intelektual dalam dunia kerja ternyata hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial dalam menentukan peraih prestasi puncak. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Menurut Agustian (2006:41) bahwa banyak orang disekitar kita memiliki kecerdasan otak

saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan. Sejalan dengan yang dikatakan Mudali (2002:3, dalam Lisda 2012) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual. Dan Kepintaran individu bukan hanya dinyatakan oleh kecerdasan intelektual semata, akan tetapi juga diiringi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Zohar dan Marsal, 2005). Riset tentang kecerdasan spiritual merupakan temuan yang menggemparkan. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual adalah temuan yang disebut-sebut sebagai *the ultimate intelligence*, yaitu puncak kecerdasan (Sukidi, 2002:35). Seringkali justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu lebih berhasil. Kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan akal/intelektual, padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi. Selain itu juga begitu banyak orang berpendidikan yang tampak begitu menjanjikan, mengalami kemandekan dalam kariernya, lebih buruk lagi mereka tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional. Dari sini Agustian berkesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati anda. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan. Ketika hal ini dijalankan dalam sebuah lingkungan kerja, maka yang dihasilkan bahwa peningkatan kinerja yang baik dan mencapai kesuksesan.

Sekolah merupakan salah satu wadah untuk mendidik dan memunculkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas untuk menghadapi

perkembangan zaman yang semakin hari semakin menuntut untuk setiap pelaku organisasi, perusahaan maupun pendidikan untuk selalau bisa mengembangkan pemikirannya sesuai dengan keadaan yang di butuh agar tidak terjadi kesenjangan antara kebutuhan dengan alat pemenuh kebutuhan, oleh karena itu sekolah di tuntun untuk benar-benar mampu menciptakan manusia yang unggul dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Untuk merealisasikan itu semua di butuhkan pula tenaga pengajar yang bisa melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan Undang-Undang N0.20 tahun 2003 penyelenggara pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang di atur secara sistematis. pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ,berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Unit Pelayanan Pendidikan Dasar (UPPD) Kecamatan Pino pada hari Kamis, 03 Mei 2018, Kecamatan Pino merupakan salah satu kecamatan yang memiliki jumlah SD tertinggi kedua setelah Kecamatan Manna. Guru adalah pelaku pendidikan yang penting dalam sistem pendidikan. Masih ada guru yang lebih mengutamakan mengembangkan kecerdasan intelektual, tetapi mengesampingkan peran penting kecerdasan emosi. Oleh karena itu, secara psikologis, kecerdasan emosi guru di kecamatan tersebut berbeda-beda dan mengakibatkan adanya kesenjangan dalam proses pendidikan di sekolah yang satu dengan yang lain.

Sehubungan dengan peran pengawas terhadap pengembangan kualitas guru, peneliti juga telah melakukan wawancara kepada pengawas Daerah Binaan (Dabin) 1 Kecamatan PinoMasat pada Jumat, 04 Mei 2018. Meskipun demikian, masih ada saja guru-guru yang bertindak tidak sesuai dengan yang seharusnya, seperti tidak menyusun Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membantu siswa kelas 6 menentukan jawaban soal Ujian Nasional, hadir di sekolah tidak sesuai jadwal yang ditentukan, dan sebagainya. Selain itu, guru tidak hanya harus pintar, tetapi juga harus cerdas karakter, emosi, spiritual, dan juga sosial. Guru di Kecamatan Pino juga masih ada yang belum lulus sertifikasi, sehingga kualitas pelayanan guru dianggap akan kurang optimal karena secara formal belum dinyatakan sebagai guru yang profesional.

Berkaitan dengan hal tersebut, masih ada guru-guru yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara baik, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, ada banyak faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru di Kecamatan Pino, tetapi belum diketahui secara pasti deskripsinya. Harapan yang muncul dari adanya guru yang sudah bersertifikat pendidik yaitu meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Suyatno 2007:24).

Kecerdasan emosional guru pendidik tersebut menjadi hal yang perlu dikaji lebih dalam melalui kegiatan penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja guru. Pengkajian mengenai kecerdasan emosional dengan kinerja pada penelitian sebelumnya juga sudah pernah dilakukan oleh Kaslan (2012) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kecamatan Sugio

Lamongan menghasilkan kesimpulan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN kecamatan Sugio Lamongan. Dengan demikian, secara empiris pada hasil penelitian terdahulu yang relevan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada pengembangan kinerja guru.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang muncul, di antaranya:

1. Sekolah dasar di Kec. Pino, baik berstatus negeri terdiri dari komponen guru yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang berbeda-beda. Kondisi tersebut akan menimbulkan kesenjangan.
2. Guru di sekolah dasar di Kec. Pino ada yang sudah bersertifikat pendidik dan ada yang belum, sehingga kualitas pelayanan guru dianggap kurang optimal.
3. Deskripsi faktor penyebab rendahnya kinerja guru SD pendidik di Kecamatan pino belum diketahui.
4. Guru pendidik masih ada yang belum melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan aturan yaitu sebagai guru penyanggah pendidik.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel-variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai negeri sipil yaitu guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Sedangkan variabel lainnya yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai negeri di abaikan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh antara kecerdasan intelektual (IQ) dan kinerja guru SDN di Kec. Pino Bengkulu selatan?
2. Apakah ada Pengaruh antara kecerdasan emosional (EQ) dan kinerja guru SDN di Kec. Pino Bengkulu selatan?
3. Apakah ada Pengaruh antara kecerdasan spiritual (SQ) dan kinerja guru SDN di Kec. Pino Bengkulu selatan?
4. Apakah ada Pengaruh secara bersama-sama antara kecerdasan intelektual (IQ), emosional (EQ) dan spiritual (SQ) dengan kinerja guru SDN di Kec. Pino Bengkulu selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi (EQ) terhadap kinerja guru.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja guru.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja dan faktor kecerdasan mana yang lebih berpengaruh.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian ini mempunyai dua Manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat praktis, yaitu memberikan informasi kepada Para guru akan pengaruh dari EQ, IQ dan SQ untuk meningkatkan kinerja Guru.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

Bagian ini akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang terdapat dalam landasan teori adalah guru, kinerja Pegawai, kecerdasan intelatual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dan pengaruh antar variabel.

2.1.1. Kinerja Guru

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Menurut Darwis (2006:22), guru adalah orang dewasa yang memiliki keunggulan daripada manusia dewasa lain.

Jadi, guru adalah subjek yang telah dipersiapkan di bidang pendidikan dengan kemampuan tertentu, sehingga memiliki penguasaan pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan pendidikan, pengajaran, pelatihan, pembimbingan, pengarahan, penilaian hingga tindakan evaluasi pada siswa. Menurut Permadi dan Arifin (2013: 23-24), guru sebagai profesi memiliki ciri-ciri di antaranya: (1) Memiliki fungsi dan signifikansi sosial bagi masyarakat. (2) Menuntut keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan dari lembaga yang bertanggung jawab. (3) Memiliki kompetensi yang didukung disiplin tertentu; (4) Memiliki kode etik. (5) Berhak memperoleh

imbalan finansial atau material. Selain itu, salah satu ciri guru yang sangat penting yaitu mempunyai kemampuan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Pabundu Tika. 2006 : 121-122)

Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Mathis dan Jackson (2002, p.78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Onsardi, 2019).

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (2002, p.78). Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik (2002, p.81).

Kinerja pegawai setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja pegawai tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001, Onsardi, 2018).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2002, p.81).

Fokusnya adalah mengetahui seberapa produktif pegawai dan apakah ia bisa bekerja sama dengan orang lain atau tidak. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002, p.82).

2.1.2. Kecerdasan Intelektual

Raven dalam Fabiola (2005), memberikan pengertian yang lain. Ia mendefinisikan inteligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional. Wiramiharja (2003, p.73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- a. Kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
- b. Kemampuan verbal merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa

- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numeric

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauaan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif. Behling (1998, p.189) mendefinisikan kemampuan kognisi yang diartikan sama dengan kecerdasan intelektual, yaitu kemampuan yang didalamnya mencakup belajar dan pemecahan masalah, menggunakan kata-kata dan symbol.

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003, p.5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003, p.5).

2.1.3. Kecerdasan Emosional

Menurut Chaplin (2009:165), *emotional* (emosi) adalah (1) berkaitan dengan ekspresi emosi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi. (2) mencirikan individu yang mudah terangsang untuk

menampilkan tingkah laku emosional. Goleman (1999) dalam Efendi (2005:82) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan hubungannya dengan orang lain”.

Menurut Agustian (2009:64), kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Cooper & Sawaf (1997) dalam Masaong (2012:207) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menetapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi”. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang daripada kecerdasan intelektual.

Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan guru dalam memahami gejala emosi secara tepat. Pemahaman gejala emosi tersebut yaitu: mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mampu memotivasi dan mengelola emosi diri sendiri, serta mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.1.3.1. Komponen Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki komponen-komponen tertentu. Komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (1995) dalam Efendi (2005:203) yaitu:

1. Kesadaran diri

Komponen kesadaran diri mencakup guru mengetahui tentang dirinya sendiri, mengamati diri sendiri, mengenali perasaan sendiri, menghimpun kosakata perasaan, menerima diri sendiri, mengenali hubungan antara diri, lingkungan, dan tuhan, serta mengenali hubungan antara gagasan, perasaan, dan reaksi .

2. Pengaturan diri

Menurut Goleman (2015:38), aspek ini merupakan penanganan perasaan agar dapat terungkap dengan tepat. Komponen pengaturan diri mencakup beberapa aspek. Aspek tersebut di antaranya: (1) Guru mampu memahami apa yang ada di balik perasaan. (2) Guru mengetahui cara menangani kecemasan, amarah, dan kesedihan, tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan, serta tindak lanjut kesepakatan. Kecakapan ini bergantung pada kesadaran diri. Oleh karena itu, apabila guru sebagai makhluk individu dan sosial, yang kurang baik dalam keterampilan ini akan terus menerus melawan perasaan murung, sementara yang memiliki keterampilan dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat (Goleman 2015:38).

3. Motivasi

Komponen motivasi mencakup beberapa aspek. Aspek yang dimaksud di antaranya guru mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman (2015:38), menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Kendali diri emosional yang menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati merupakan landasan keberhasilan dalam

berbagai bidang. Artinya, tidak terkecuali dengan bidang pendidikan yang menjadi tempat guru bekerja. Apabila guru mampu menyesuaikan diri, maka akan memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Dengan demikian, guru yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan

4. Empati dan keterampilan social

Komponen empati dan keterampilan sosial mencakup beberapa aspek. Aspek yang dimaksud di antaranya: (1) guru mampu memahami perasaan orang lain; (2) menerima sudut pandang orang lain; (3) menghargai perbedaan pendapat; (4) komunikasi; (5) membina hubungan dengan orang lain; (6) cara mengungkapkan perasaan yang baik; (7) bertanya yang baik; (8) ketegasan; (9) membedakan antara apa yang dikatakan dan penilaian kita atas itu; (10) kerja sama dan ukhuwah; (11) dinamika kelompok; (12) konflik dan pengelolaannya; (13) tanggung jawab pribadi; (14) membuka diri; (15) menerima diri sendiri; dan (16) merundingkan kompromi.

Menurut Goleman (2015: 56-57), empati merupakan kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional dan merupakan keterampilan bergaul. Guru yang memiliki empati yang baik akan lebih mampu peka pada hal sosial yang tersembunyi, tetapi mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain. Berkaitan dengan keterampilan sosial atau membina hubungan dengan orang lain, menurut Goleman merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. keterampilan ini menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Guru yang baik dalam keterampilan ini akan sukses dalam

kinerjanya, terutama yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, komponen kecerdasan emosional guru ada lima. Kelima komponen tersebut yaitu: (1) mengenali emosi diri (kesadaran diri); (2) mengelola emosi (pengelolaan diri); (3) memotivasi diri sendiri (motivasi); (4) mengenali emosi orang lain (empati); dan (5) membina hubungan dengan orang lain (kesadaran sosial). Kemudian, pada masing-masing komponen kecerdasan emosional tersebut, memiliki aspek atau indikator tersendiri.

2.1.4. Kecerdasan Spiritual

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas, yaitu kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshal (2001, p.37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2000, p.25).

Eckersley (2000, p.5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep

mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000, p.6) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Berman (2001, 98) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri. Pengertian lain mengenai kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian, 2001, p.57).

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja (Hoffmann, 2002, p.131). Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Agustian, 2001, p.57). Nggermanto (2002, p.123) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Ada beberapa hal yang dapat menghambat berkembangnya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, yaitu (Sumediyani, 2002, p.3) :

1. Adanya ketidakseimbangan yang dinamis antara id, ego dan superego, ketidakseimbangan antara ego sadar yang rasional dan tuntutan dari alam tak sadar secara umum
2. Adanya orang tua yang tidak cukup menyayangi
3. Mengharapkan terlalu banyak
4. Adanya ajaran yang mengajarkan menekan insting
5. Adanya aturan moral yang menekan insting alamiah
6. Adanya luka jiwa, yaitu jiwa yang menggambarkan pengalaman menyangkut perasaan terasing dan tidak berharga.

Sukidi (2002, p.94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004, p.13)

a. Mutlak Jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

b. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik

c. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

d. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

e. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.1.5. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003, p.80) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitiannya ia memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30 % didalam pencapaian prestasi kerja dan kinerja seseorang.

Hal yang sama yang juga diungkapkan oleh Gordon (2004), Anjani, R. (2019) bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para pekerja. Moustafa dan Miller pada tahun 2003, juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes skor

kemampuan kognitif pada proses seleksi pegawai. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap pegawai, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan pegawai yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang pegawai yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan (Moustafa dan Miller, 2003, p.8). Gambar 2.1 di bawah ini menjelaskan tentang hubungan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Gambar. 2.1
Bagan Hubungan Antara Kecerdasan Kognitif Dengan Kinerja

Gambar bagan 2.1 tersebut menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, yaitu dengan adanya variabel pelatihan dan variabel pengetahuan kerja. Variabel intervening dalam penelitian ini nantinya tidak akan dipakai karena penelitian hanya akan menguji pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena

penelitian-penelitian sebelumnya yang lain juga banyak yang menunjukkan pengaruh langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Bagan ini hanyalah merupakan suatu gambaran dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini bukanlah suatu penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya.

Bagan tersebut menjelaskan tentang pengaruh kecerdasan intelektual dalam hal ini kemampuan kognitif terhadap kinerja seseorang dengan menggunakan intervening berupa variabel pelatihan dan pengetahuan kerja. Penelitian yang nantinya akan dilakukan tidak memasukkan variabel pelatihan sebagai variabel intervening karena didasarkan atas frekuensi pelatihan, jenis pelatihan, dan berapa lama pelatihan tersebut pernah dilakukan, sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian maka akan lebih membutuhkan waktu yang lebih lama apabila diadakan pelatihan terlebih dahulu sebab hasil dari pelatihan tidak dapat dilihat secara langsung pada saat itu juga. Pertimbangan ini mengakibatkan penelitian yang akan dilakukan tidak memasukan variabel pelatihan sebagai variabel inteevening dan akan langsung menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

2.1.6. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh guru, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang

dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian (2001, p.xiii) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman 2000, p.37). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Kinerja pegawai akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (psikologi.com, 2004, p.1) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Salovey (dalam Goleman, 2000, p.58), seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang.

2.1.7 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000 p.32). Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002, p.500) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang pernah dilakukan Biberman dan Whittey (1997, p.324). Mereka mengemukakan

hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja.

Penelitian lain mengenai kecerdasan spiritual pernah pula dilakukan oleh Chakraborty dan Chakraborty (2004, p.201). Mereka melakukan penelitian tentang kecerdasan spiritual dan *leadership*. Spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya. Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai. Kecerdasan spiritual dapat dikembangkan oleh setiap orang. Mengingat pentingnya kecerdasan spiritual dalam dunia kerja, maka beberapa organisasi menciptakan metode untuk mengisi dan melatih kebutuhan spiritual agar dapat mendorong perilaku kerja pegawai mereka supaya lebih baik, sehingga setiap pegawai dapat memunculkan kinerja yang lebih optimal. Alat yang biasa digunakan adalah dengan enneagram. Penelitian Kale dan Shrivasta (2003, p.318) memberikan suatu studi tentang metode enneagram tersebut untuk meningkatkan dan mendorong spiritualitas di dalam dunia kerja.

Penelitian Mudali (2002, p.3) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat bebar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol (Mudali, 2002, p.3).

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002, p.133).

Kecerdasan Spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda (Idrus, 2002, p.72). Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki g factor. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifikability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Ree, Earles dan Teachout, 1994, p.521).

Penelitian Mudali (2002, p.3) membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki SQ yang tinggi agar dia dapat bebar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Putu Mahardika Pande (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Inelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang dapat diterima. Teknik analisis data yang menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelktual Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Pada Kinerja Alumni sedangkan Kecerdasan Spiritual Tidak Berpengaruh Pada Kinerja Alumni.
2. Kaslan 2012 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Sugio Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekecamatan Sgio Lamongan yang berjumlah 259 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru di sdn sugio lamongan yang

berjumlah 95 orang yang diambil secara acak. Instrument utama dalam penelitian ini adalah angket adapun analisis data menggunakan analisis data deskriptif dan analisisregresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan melalui uji F terhadap semua variabel bebas maka dapat diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SDN Sekecamatan Sugio Lamongan.

3. Citra Kumondang Ida Marya (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syahrif Kasim II Pekanbaru. Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.dengan sampel populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syahrif Kasim II Pekanbaru berjumlah 290 orang karyawan tetap dengan sampel sebanyak 74 karywan dan pengambilan sampel ini dilakukan dengan metode stratified simple random sampling. Hasil penelitian PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syahrif Kasim II Pekanbaru berada dalam kondisi cukup baik. Hanya saja pada aspek kerja sama dan inisiatif karywan masih belum optimal seperti yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan sebanyak 61,9% dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada Kecerdasan Intlektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual.
4. Sri Langgeng Ratnasari (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance*PT. PEB Batam sampel

pada penelitian ini sebanyak 53 responden dimana semua populasi dijadikan sample teknik yang digunakan atau metode penelitian yang digunakan uji validasi, uji rehabilitas , uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

2.2. Kerangka Konseptual

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut adalah ditunjukkan pada gambar 2.2 sebagai berikut:

Sumber : Boyatzis 2001

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritik

Keterangan :

Kecerdasan Intelektual (X_1) : Variabel Dependen

2.3. Definisi Operasional

Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005).

1. Variabel Dependen

Variable dependen adalah variable yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinan,2006). Variable dependen sering pula disebut variable respon yang dilambangkan dengan Y. Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kineja Guru.

2. Variabel Independen

Variable independen adalah variable yang mempengaruhi variable dependen, baik yang mempegaruhi positif maupun yang mempengaruhi negative (Ferdinand, 2006). Variable independen sering disebut prediktor yang dilambangkan dengan X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indicator	Skala Kuisioner
Kecerdasan intelektual	Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar biasa bertindak terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah lain secara positif	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Figure - Kemampuan Verbal - Kemampuan Numerik 	Skala Likert
Kecerdasan emosi	Kemampuan untuk menggunakan emosi dalam mengelilah diri sendiri secara efektif dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> - Self awareness - Self management - Motivation - Empati - Keterampilan sosial 	Skala Likert
Kecerdasan spiritual	Kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna	<ul style="list-style-type: none"> - Mutlak jujur - Keterbukaan - Pengetahuan diri - Fokus pada kontribusi - Spiritual non-dogmatis 	Skala Likert
Kinerja pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian - Komitmen 	Skala Likert

2.4. Hipotesis

Margono (2004: 80) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedang tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis. Hipotesis memang baru merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Ia mungkin timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari si peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada.

Menurut Sugiyono (2012), Asmawi, M. (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Kecerdasan Intelektual seorang Guru maka kinerja Guru akan semakin meningkat.
- H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, semakin baik Kecerdasan Emosional seorang Guru maka Kinerja Guru akan semakin baik.
- H3: Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru. Semakin baik Kecerdasan Spiritual seorang Guru maka akan semakin baik kinerjanya.
- H4 : Ketiga variabel kecerdasan tersebut secara bersama-sama berpengaruh

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru SD Kec. Pino Bengkulu Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih satu bulan terhitung kurang lebih satu bulan terhitung dari bulan Juli 2018.

3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Menurut Masri Singarimbun dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Survei, pengertian survei pada umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2006).

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah :

a. Data primer

Menurut Cooper dan Emory (1996) data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan yang dijadikan

sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data *cross section* yaitu data yang diambil pada waktu itu saja.

b. Data sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa profil, jumlah guru, data diri guru (usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir, serta lama masa kerja).

3.3 Populasi Dan Sample

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Menurut Hadi (2001, p.182) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru SD kec. Pino Kab. Bengkulu Selatan yang berjumlah 131 orang dan sampel yang diambil adalah sebagian dari Guru SD kec. pino .

Adapun seluruh populasi yang dijadikan sampel penelitian ini dengan metode total sampling artinya sampel adalah seluruh guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan yaitu sebanyak keseluruhan populasi 131 guru.

Tabel 3.1
Pengambilan Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1	SDN 106 Bengkulu Selatan	8 Guru
2	SDN 103 Bengkulu Selatan	10 Guru
3	SDN 102 Bengkulu Selatan	11 Guru
4	SDN 95 Bengkulu Selatan	10 Guru
5	SDN 104 Bengkulu Selatan	8 Guru
6	SDN 109 Bengkulu Selatan	8 Guru
7	SDN 97 Bengkulu Selatan	11 Guru
8	SDN 100 Bengkulu selatan	8 Guru
9	SDN 105 Bengkulu Selatan	10 Guru
10	SDN 98 Bengkulu Selatan	11 Guru
11	SDN 99 Bengkulu Selatan	11 Guru
12	SDN 96 Bengkulu Selatan	11 Guru
13	SDN 101 Bengkulu Selatan	14 Guru
Jumlah		131 Guru

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yaitu suatu tehnik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu terstandar. Pemakaian pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui secara menyeluruh situasi sebenarnya dari objek yang akan diteliti.

b. Kuesioner (angket)

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau dilengkapi oleh responden. Setiap variable indikator diwakili oleh beberapa item angket yang diharapkan mendapat angket yang valid dan reliable yang mewakili masing-masing variabel indikator.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2010:206)

3.5.1 Analisis deskriptif

Dalam penelitian kali ini, metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengkaji dan mengukur nilai rata-rata dari hasil uji Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru, untuk mengukur Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru dilakukan dengan cara menyebar angket serta memberi skor jawaban angket yang diisi oleh Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang variabel-variabel yang akan di uji, dan pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2013:108). Skor yang akan diberi untuk setiap variabel seperti berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Didalam penelitian ini untuk menentukan interval penilaian menggunakan rumus sebagai berikut:

Perhitungan rata-rata dari persepsi responden dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Dimana:

$\bar{X}$ = angka rata-rata

$\sum X$ = jumlah responden

N = Nilai Responden

Hasil dari jawaban responden kemudian dipetakan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval (I) :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana:

I = interval

R = range (nilai tertinggi dan terendah)

K = jumlah kategori yang tertinggi dari 5 item pilihan pernyataan

= $5-1 = 0,8$. jadi interval penilaiannya 0,8.

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala untuk dapat mengetahui tingkat rata-rata variabel. Berikut rentang skala dan kategori kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Interval Penilaian Variabel Penelitian

Interval Penilaian	Kategori Penilaian
4,20 – 5,00	Sangat tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup
1,80 – 2,59	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat rendah

3.5.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi keseluruhan, dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang baik maka peneliti menggunakan aplikasi *Software SPSS* versi 16.0.

3.5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Imam Ghazali, 2005). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Correlated Item*

Total Corellation) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel independen.

Hasil r hitung $> r$ tabel (0.2017) = Valid

Hasil r hitung $< r$ tabel (0,2017) = tidak valid

Hasil validitas dapat dilihat pada *output Alpha Cronbach* pada kolom *correted item - total correlation*. Bandingkan nilai *correlated item - total correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel dan nilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Imam Ghozali, 2005):

Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$ = Reliabel

Hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ = tidak reliabel.

3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan setelah melakukan analisa Regresi dan Koefisien Determinasi. Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting residual akan dibandingkan dengan garis lurus diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2011:110). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Imam Ghozali, 2007). Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas, tingkat signifikasi

yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas akan menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar (Imam Ghazali, 2007). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Keterangan:

$VIF = \text{Variance Inflation Factor}$

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- Menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi yang cukup tinggi, maka di dalam model regresi tersebut terdapat multikolinieritas.
- Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, maka menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Heterokedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varians yang sama untuk semua observasi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji rank spearman, yaitu dengan mengkorelasikan kelima variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Apabila ada koefisien korelasi variabel bebas yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heterokedastisitas.

Cara lain untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (ZRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru. Persamaan regresi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Kecerdasan Spiritual

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Kecerdasan Intelektual

b₂ = Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional

b₃ = Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual

e = Pengganggu(*error*)

3.5.4 Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Jika besarnya nilai pada variabel (X) berubah maka akan menyebabkan pada besarnya nilai pada variabel (Y), artinya nilai X akan membuat nilai Y juga naik turun (bervariasi). Namun nilai Y bervariasi tidak semata-mata disebabkan oleh faktor X saja, karena masih banyak faktor lain yang menjadi penyebab.

Analisis determinasi ini untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah di uji memakai uji korelasi, berikut contoh penyusunannya: Nilai koefisien determinasi (**R²**) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut (Sugiyono, 2011):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien penentu atau koefisien determinasi.

r^2 = koefisien korelasi

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Guru SDN Kec. Pino yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu :

3.5.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual benar-benar berpengaruh terhadap Kinerja Guru secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:115).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:116) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.5.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila Probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2) Apabila Probabilitas Signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Berdasarkan deskripsi tempat penelitian maka penulis menceritakan deskripsi umum lokasi penelitian, visi dan misi pada SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di seluruh Sekolah Dasar yang berada di Kec. Pino Kabupaten Bengkulu selatan Bengkulu. Kec. Pino merupakan salah satu Kecamatan yang terletak di daerah bagian Selatan kabupten Bengkulu Selatan. Pada awalnya terdapat 15 Sekolah Dasar, Namun, karena terjadinya pengembangan (penggabungan dan penonaktifan) Sekolah Dasar sehingga menjadi 13 Sekolah Dasar yang tersebar di 15 desa 1 kelurahan, Desa Batu Bandung, Desa Sebito, Desa Kota Bumi, Desa Ulak Lebar, Kelurahan Masat, Desa Beringin Datar, Desa Tanjung Aur I, Desa Padang Lebar, Desa Padang Mumpo, Desa Air Umban, Desa Puding, Desa Trans Puding, Desa Mandi Angin, Desa Padang Tambak, Desa Anggut, dan Desa Ganjuh. Sehingga jumlah sekolah dasar pada masing-masing Desa tersebut yang berbeda seperti Desa Sebito dan Desa Kota Bumi yang hanya memiliki satu Sekolah Dasar dan Desa Puding dan Desa Mandi Angin yang hanya memiliki 1 Sekolah Dasar. hal tersebut bisa terjadi bisa juga disebabkan karena luas daerah dan jumlah masyarakat yang berbeda antara satu desa dengan yang lain. Lokasi Sekolah Dasar yang berada di Kec. Pino

berada dekat dengan pemukiman penduduk sehingga mudah di jangkau. Adapun dari ke 13 sekolah dasar tersebut adalah sebagai berikut:

1. SDN 95 Bengkulu Selatan
2. SDN 96 Bengkulu Selatan
3. SDN 97 Bengkulu Selatan
4. SDN 98 Bengkulu Selatan
5. SDN 99 Bengkulu Selatan
6. SDN 100 Bengkulu Selatan
7. SDN 101 Bengkulu Selatan
8. SDN 102 Bengkulu Selatan
9. SDN 103 Bengkulu Selatan
10. SDN 104 Bengkulu Selatan
11. SDN 105 Bengkulu Selatan
12. SDN 106 Bengkulu Selatan
13. SDN 109 Bengkulu Selatan

Adapun jumlah guru yang berada di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan adalah sebanyak 156 orang secara keseluruhan dari yang berstatus Honorer maupun berstatus PNS yang mengajar di sekolah dasar Kec. Pino Bengkulu selatan. Sedangkan guru yang sudah berstatus sebagai PNS adalah berjumlah 131 orang guru yang merupakan guru tetap di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Adapun jumlah guru yang berstatus PNS dari masing-masing SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan adalah sebagai berikut:

1. Guru SDN 95 Bengkulu selatan berjumlah 10 orang guru
2. Guru SDN 96 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru

3. Guru SDN 97 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru
4. Guru SDN 98 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru
5. Guru SDN 99 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru
6. Guru SDN 100 Bengkulu Selatan berjumlah 8 orang guru
7. Guru SDN 101 Bengkulu Selatan berjumlah 14 orang guru
8. Guru SDN 102 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru
9. Guru SDN 103 Bengkulu Selatan berjumlah 10 orang guru
10. Guru SDN 104 Bengkulu Selatan berjumlah 8 orang guru
11. Guru SDN 105 Bengkulu Selatan berjumlah 10 orang guru
12. Guru SDN 106 Bengkulu Selatan berjumlah 11 orang guru
13. Guru SDN 109 Bengkulu Selatan berjumlah 8 orang guru.

Dari kesemua data diatas menunjukan semua guru yang sudah berstatus PNS di sekolah dasar negeri sekecamatan Pino Bengkulu selatan yang berjumlah 131 orang guru,

Untuk lebih mengetahui Visi dan Misi yang diterapkan Sekolah Dasar Negeri Secara Umum:

Adapun Visi Sekolah Dasar Negeri secara umum yang diterapkan adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya peserta didik yang beriman, cerdas, terampil, mandiri dan berwawasan global”

Adapun Misi Sekolah Dasar Negeri secara umum yang diterapkan adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengamalan ajaran agama.

- b. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
- c. Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat, dan potensi peserta didik.
- d. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan, pengembangan diri, kewirausaha yang terencana dan berkesinambungan.
- e. Menjalin kerjasama yang harmonis antar warga sekolah, dan lembaga lainnya yang terkait.

Mengacu pada Visi dan Misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Mengembangkan budaya sekolah yang relegius melalui kegiatan keagamaan
- b. Semua kelas melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif pada semua mata pelajaran.
- c. Mengembangkan berbagai kegiatan dalam proses belajar dikelas berbasis pendidikan karakter bangsa.
- d. Menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial yang menjadi bagian pendidikan karakter bangsa.
- e. Menjalin kerjasama dengan lembaga lain dalam merealisasikan program sekolah.
- f. Memanfaatkan dan memelihara fasilitas mendukung proses pembelajaran.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 95 Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan yang dijadikan responden penelitian, maka dapat diketahui

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Data-data tersebut dijelaskan dibawah ini:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat jumlah karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin dapat di lihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	64	48.8
2	Perempuan	67	51.1
Jumlah		131	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian 2018

Dari hasil tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa jumlah Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan dari jenis kelamin keduanya berada hampir setara jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64 orang responden atau 48.9% yaitu sedikit lebih banyak, di bandingkan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 67 orang responden atau 51.1%. ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan di butuhkan di Sekolah Dasar Kec. Pino Bengkulu Selatan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbedaan kondisi individu seperti usia dapat menunjukan perilaku responden dalam bekerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui kelompok usia yang lebih berpengaruh dalam bekerja di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Berikut tampilan komposisi responden berdasarkan kelompok usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	7	5.3
2	31-40 Tahun	27	20.6
3	41-50 Tahun	60	45.8
4	51-60 Tahun	37	28.3
Jumlah		131	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian, 2018

Dari hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan dari usia lebih didominasi usia 41-50 tahun yaitu 60 orang responden atau 45.8%, selanjutnya 37 orang responden atau 28.3% yang berusia 51-60 Tahun, 27 orang responden atau 20.6% berusia antara 31-40 tahun dan 7 orang responden atau 5.3% berusia 21-30 tahun merupakan yang paling sedikit jumlahnya.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Untuk melihat jumlah karakteristik reponden berdasarkan Pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	2	1.5
2	SPG	13	9.9
3	D3	8	6.1
4	D4	0	0
5	S1	105	80.2
6	S2	3	2.3
Jumlah		131	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian 2018

Dari hasil tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan dilihat dari tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan akhir Jenjang S1 yaitu berjumlah 105 orang responden atau 80.2%, SPG berjumlah 13 orang responden atau 9.9%, 8 orang responden atau 6.1% merupakan tingkat pendidikan D3, tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 orang responden atau 23% dan SMA 2 orang responden atau 1.5%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang mendominasi bekerja sebagai guru di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan yaitu sebanyak 131 responden yang berpendidikan S1, penyebabnya antara lain karena setiap tahun banyak lulusan jenjang S1 di bidang pendidikan yang lulus PNS dan jenjang S1 memang dibutuhkan atau harus ada dalam suatu Sekolah.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Untuk melihat jumlah karakteristik reponden berdasarkan lamanya bekerja dapat di lihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	14	10.7
2	6-10 Tahun	24	18.3
3	10-20 Tahun	47	35.9
4	20 $\geq$ Tahun	46	35.1
Jumlah		131	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian 2018

Dari hasil tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa lamanya jumlah Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan didominasi oleh Guru yang sudah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 47 orang responden atau 35.9%, Guru yang bekerja selama 20> tahun yaitu sebanyak 46 orang responden atau 35.1%, 24 orang responden atau 18.3% yaitu guru yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, dan guru yang bekerja selama 1-5 tahun yang berjumlah 14 orang responden atau 10.7%. dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang bekerja selama 11-20> tahun, penyebabnya karena guru memiliki masa kerja yang panjang dan banyak guru-guru senior yang masih tetap kerja karena sudah banyak memiliki pengalaman.

4.1.3 Pengujian instrument penelitian

Adapun uji instrument yang dimaksud adalah menguji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada sampel khusus berjumlah 20 orang responden diluar sampel penelitian yaitu pada Guru SDN 01 Bengkulu Selatan Kec. Kota Manna. Pengujian instrument pada sampel khusus dilakukan sebelum dilakukannya penelitian adapun hasil penhujian instrument adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan *SPSS*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item pertanyaan layak atau tidak layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $20-2$ atau $df = 18$ dengan α 0,05 nilai r positif,

maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas :

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	1	0.472	Valid
	2	0.462	Valid
	3	0.721	Valid
Kecerdasan Emosional	1	0.556	Valid
	2	0.672	Valid
	3	0.754	Valid
	4	0.669	Valid
	5	0.604	Valid
Kecerdasan Spiritual	1	0.580	Valid
	2	0.531	Valid
	3	0.459	Valid
	4	0.575	Valid
	5	0.639	Valid
Kinerja Guru	1	0.549	Valid
	2	0.485	Valid
	3	0.509	Valid
	4	0.695	Valid
	5	0.527	Valid
	6	0.731	Valid

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai corrected item total corelation atau nilai untuk masing-masing variabe $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,4438). Ini menunjukkan bahwa item dari setiap pernyataan kuesioner masing-masing variabel tersebut adalah valid dan

layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabelnya secara tepat.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis *SPSS*. Berikut hasil pengujian reliabilitas, untuk tingkat reliable dilakukan uji reliable, apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan reliable.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0.720	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.839	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0.781	Reliabel
Kinerja Guru	0.817	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel dengan *Cronbach's Alpha* > 0.60. hal ini berarti instrumen penelitian (kuesioner) memiliki hasil yang reliabel (konsisten) sehingga instrumen ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Variable Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan data mengenai nilai skor jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner masing-masing variabel penelitian yaitu Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Adapun tanggapan responden tersebut sebagai berikut:

4.1.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Intelektual

(X₁)

Hasil distribusi *frequency* tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Intelektual (X₁) berdasarkan 3 pertanyaan kuesioner kepada responden akan dijelaskan pada tabel 4.7 :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kecerdasan Intelektual (X₁)

No	Item pernyataan	Frecuency absolut					Jumla h	Rata - rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya memiliki kemampuan logika dalam berfikir untuk menentukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada.	22	67	40	1	1	362	3.82
2	Saya mempunyai kemampuan membaca, menulis berbicara serta menyampaikan pendapat dengan baik.	14	63	44	9	1	338	3.61
3	Saya selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil.	35	68	26	1	1	379	4.03
Rata – Rata								3.82

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X₁) sebesar 3.82 ini menunjukkan bahwa responden dari Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan memperoleh Kecerdasan Intelektual yang tergolong dalam kategori tinggi, karena berada pada skala interval penilaian 3,41-4,20. Kategori Kecerdasan Intelektual tinggi, ini berarti bahwa guru selalu melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang dia ambil,

memiliki kemampuan logika dalam berfikir untuk menentukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada, dan guru mempunyai kemampuan membaca, menulis berbicara serta menyampaikan penyampaian pendapat dengan baik kepada siswa-siswinya di sekolah.

4.1.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

Hasil distribusi *frequency* tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Emosional (X₂) berdasarkan 5 pertanyaan kuesioner kepada responden akan dijelaskan pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kecerdasan Emosional (X₂)

No	Item pernyataan	Frecuency absolut					Jumlah	Rata - rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.	20	60	46	5	-	357	3.72
2	Saya dapat mengolah dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun	23	66	36	6	-	362	3.80
3	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri orang lain.	32	70	29	-	-	383	4.02
Lanjutan tabel 4.8		5	4	3	2	1	Jumlah	Rata-rata
4	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain seperti kesedihan dan kebahagiaan.	15	55	55	6	-	343	3.60

5	Saya mempunyai cara menyakinkan agar ide saya dapat diterima orang lain.	29	49	44	6	3	353	3.72
Rata – Rata								3.77

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_2) sebesar 3.77 ini menunjukkan bahwa responden dari Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan memperoleh kepuasan kerja yang tergolong dalam kategori tinggi, karena berada pada antara interval 3,41-4,20 .Kategori Kecerdasan Emosional tinggi hal ini dikarenakan guru dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dia miliki, guru dapat mengolah dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun, guru mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri orang lain, bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain seperti kesedihan dan kebahagiaan dan guru mempunyai cara meyakinkan agar ide dia dapat diterima oleh orang lain.

4.1.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kecerdasan Spiritual (X_3)

Hasil distribusi *frequency* tanggapan responden terhadap variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) berdasarkan 5 pertanyaan kuesioner kepada responden akan dijelaskan pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kecerdasan Spiritual (X_3)

No	Item pernyataan	Frecuency absolut					Jumla h	Rata - rata
		5	4	3	2	1		

1	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya.	31	53	40	4	3	359	3.80
2	Saya sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuat saya marah (sakit hati)	20	71	39	1	-	366	3.83
3	Saya tak lupa berdo'a sebelum melakukan sesuatu.	15	56	53	4	3	342	3.58
4	Saya memberikan pertolongan pada orang lain tanpa berfikir pamri.	15	51	59	6	-	343	3.57
5	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka.	20	62	41	8	-	354	3.71
Rata – Rata								3.69

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel Kecerdasan Spiritual (X_3) sebesar 3.69 ini menunjukkan bahwa responden dari Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan memperoleh Kecerdasan Spiritual yang tergolong dalam kategori tinggi, karena dalam penilaian intervallnya adalah 3,41-4,20. Kategori Kecerdasan Spiritual tinggi ini dapat diartikan bahwa guru selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan, alam semesta dan makhluk hidup lainnya, sangat mudah memaafkan seseorang yang telah membuatnya marah (sakit hati), tidak lupa berdo'a sebelum melakukan sesuatu,

selalu memberikan pertolongan kepada orang lain tanpa berfikir pamri dan guru mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka. Sehingga Kecerdasan Spiritual guru di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan tinggi.

4.1.4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil distribusi *frequency* tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru (Y) berdasarkan 6 pertanyaan kuesioner kepada responden akan dijelaskan pada tabel 4.10:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item pernyataan	Frequency absolut					Jumlah	Rata - rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya melaksanakan tugas utama dengan baik	22	69	39	1	-	366	3.85
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti.	15	65	43	8	-	345	3.66
3	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa ada kesalahan	32	72	26	1	-	380	4.03
4	saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	30	48	44	6	3	354	3.73
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.	14	56	55	6	-	343	3.59
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	22	39	55	10	5	331	3.48
Rata – Rata								3.72

Sumber : Hasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 3.72 ini menunjukkan bahwa responden dari Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan memperoleh Kinerja Guru yang tergolong dalam kategori tinggi, karena skala penilaian intervalnya berada pada 3,41-4,20. Kategori Kinerja Guru memiliki nilai interval tinggi hal ini dikarenakan guru melaksanakan tugas utama dengan baik, melaksanakan pekerjaan dengan teliti, melaksanakan pekerjaan dengan sedikitnya kesalahan dan guru selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan serta guru selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus di perintahkan oleh atasan. Sehingga Kinerja Guru bisa mencapai kategori yang tinggi.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Untuk menguji Uji Asumsi Klasik antara lain sebagai berikut:

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara meperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of regression standardized* residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti

garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:163).

Hasil penelitian (data diolah), 2018

Gambar 4.1

Grafik normal P-P Plot

Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu faktor Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolinieritas menggunakan *Software SPSS Versi 16* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Uji multikolinieritas antara Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kecerdasan Intelektual	.830	1.205	Non Multikolinieritas
2	Kecerdasan Emosional	.417	2.398	Non Multikolinieritas
3	Kecerdasan Spiritual	.437	2.389	Non Multikolinieritas

Hasil penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

4.1.5.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil penelitian (data diolah), 2018

Gambar 4.2
Uji Penyimpangan Heteroskedasitas
Antara Variabel – Variabel Kecerdasan Intelektual (X1) dan Kecerdasan Emosional(X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Gambar 4.2 yaitu Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja (Y).

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows* Versi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut pada tabel:

Tabel 4.12
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.266		2.656	.009
	X1	.665	.092	.420	4.221	.000
	X2	.356	.087	.335	4.090	.000
	X3	.251	.086	.234	2.920	.004

Hasil penelitian (data diolah), 2018

Dari tabel 4.12 perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan *SPSS for windows* Versi 16 didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 3.365 + 0.665X_1 + 0.356X_2 + 0.251X_3$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3.365

Mempunyai arti bahwa apabila variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y), sama dengan nol, maka variabel kinerja akan tetap yaitu 3.365. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.

2. $\beta_1 = 0.665$

Nilai diatas menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Intelektual (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Intelektual ditingkatkan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.665 dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) tetap.

3. $\beta_2 = 0.356$

Nilai diatas menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Emosional (X_2) mempunyai pengaruh Positif terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emosional ditingkatkan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sebesar 0.356 dengan asumsi variabel Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) tetap.

4. $\beta_3 = 0.251$

Nilai diatas menunjukkan bahwa variable Kecerdasan Spiritual (X_3) mempunyai pengaruh Posotive terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino

Bengkulu Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Spiritual ditingkatkan satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sebesar 0.251 dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) tetap.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Model Summary^b

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.636	1.64540	1.796

Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.13 di atas dengan menggunakan program *SPSS For Windows* versi 16 diketahui nilai koefesien determinasi R^2 nilai $R = 0.797$ dan Koefesien determinasi Sebesar $R^2 = .636$ Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y). secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 0.636 atau 63.6% dalam mempengaruhi Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.8 Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.9 Analisis Pengujian Hipotesis Uji t (t-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Hipotesis (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.365	1.266		2.656	.009
	X1	.665	.092	.420	4.221	.000
	X2	.356	.087	.335	4.090	.000
	X3	.251	.086	.234	2.920	.004

Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.14 uji hipotesis di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), yaitu sebesar 0.000 sedangkan nilai α pada tingkat 95% dan signifikansi 5% didapat $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < \alpha$ ($0.00 < \alpha 0.05$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variable Kecerdasan Intelektual (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan.

Nilai t_{sig} untuk variable Kecerdasan Emosional (X_2) yaitu sebesar 0.000 sedangkan nilai α pada tingkat 95% dan signifikansi 5% didapat $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < \alpha$ ($0.001 < \alpha 0.05$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variable Kecerdasan Emosional (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan.

Nilai t_{sig} untuk variable Kecerdasan Spiritual (X_3) yaitu sebesar 0.004 sedangkan nilai α pada tingkat 95% dan signifikansi 5% didapat $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < \alpha$ ($0.001 < \alpha < 0.05$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variable Kecerdasan Spiritual (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan.

4.1.10 Analisis Pengujian Hipotesis Uji F (F-test)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4.15
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	622.305	3	207.435	76.619	.000 ^a
	Residual	343.832	127	2.707		
	Total	966.137	130			

Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 4.15 uji hipotesis di atas dapat diketahui nilai F_{sig} untuk variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2) yaitu sebesar 0.000 sedangkan nilai α pada tingkat 95% dan signifikansi 5% didapat $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{sig} < (0.000 < \alpha < 0.05)$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan.

4.2 Pembahasan

Sekolah Dasar yang berada di kecamatan Pino kabupaten Bengkulu selatan, yang memiliki 13 buah Sekolah Dasar negeri yang tersebar di 15 desa dan 1 kelurahan

Kec. Pino Bengkulu Selatan yang memiliki sebanyak 156 guru yang berstatus PNS dan Honorer dan 131 guru yang berstatus PNS yang dijadikan sampel pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan.

Dilihat dari jenis kelamin, bahwa guru memiliki jumlah yang seimbang baik dari jenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang hanya memiliki sedikit perbedaan jumlah yaitu guru laki-laki berjumlah 49 guru dan perempuan berjumlah 46 guru yang bekerja di SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan dengan usia rata-rata 41-50 tahun, pada usia ini bisa dikatakan bahwa guru senior dibutuhkan dalam proses belajar mengajar di sekolah karena sudah banyak memiliki pengalaman. Dilihat dari pendidikan bahwa guru yang berpendidikan jenjang S1 lebih mendominasi di SDN Kec. Pino yaitu berjumlah 105 orang guru hal ini disebabkan bahwa lulusan Jenjang S1 lebih di butuhkan di Sekolah Dasar. Sedangkan dilihat dari masa kerja/lamanya kerja di dominasi oleh guru yang bekerja selama $20 \geq$ tahun hal ini dikarenakan guru yang senior masih tetap bekerja sampai masa kerjanya habis dan juga guru senior merupakan guru berpengalaman dalam bekerja.

Hasil tanggapan guru mengenai Kecerdasan Intelektual termasuk pada kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata variabel sebesar 3,82. Hal ini di karenakan bahwa guru mempunyai kemampuan logika dalam berfikir dan mamu berbicara dalam setiap pengambilan keputusan dengan melihat konsekuensi yang ada. Tanggapan guru tentang Kecerdasan Emosional termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.77. hal ini bisa terjadi karena guru selalu

mengetahui emosi baik dalam kelebihan maupun kekurangan orang lain serta mampu mengendalikan emosi untuk memberikan dorongan dan motivasi terhadap oranglain. Karena mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, sehingga bisa memberikan ide atau masukan dan dapat diterima oleh orang lain. Tanggapan guru terhadap Kecerdasan Spiritual termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.69. hal ini dikarenakan bahwa guru selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan terhadap lingkungan. Guru mudah memaafkan yang telah membuatnya marah dan selalu mengawali sesuatu. Guru memberikan pertolongan tanpa pamri dan bisa menerima pendapat orang lain secara terbuka. Tanggapan guru mengenai Kinerja termasuk pada kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 3.72. hal ini dikarenakan mampu melaksanakan tugas utama dengan baik dengan melaksanakan pekerjaan dengan teliti tanpa ada kesalahan sesuai dengan target yang ditentukan. Guru selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dengan atasan dengan penuh tanggung jawab.

Dari uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dalam uji normalitas dapat dilihat pada grafik, uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal sehingga memenuhi syarat asumsi normalitas. Uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas, sedangkan untuk uji heteroskedastisitas titik-titik yang dimiliki menyebar secara acak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil penelitian mengenai Kecerdasan Intelektual yang diperoleh berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh pengaruh yang diberikan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% diperoleh dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga uji regresi bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Guru 0,665, yang berarti bahwa semakin tinggi Kecerdasan Intelektual pada Guru, maka semakin tinggi Kecerdasan Intelektual pada Guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Selain itu di peroleh unilai Uji t (prasional) t_{hitung} sebesar 4.221 dengan nilai t_{sig} 0.000 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini berarti jika Kecerdasan Intelektual di tingkatkan maka akan meningkat pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Mahardika Pande (2012) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh pada Kinerja Alumni, didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaslan (2012) yang hasil penelitiannya Kecerdasan Intelektual secara simultana berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Begitupun dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Citra Kumondang Ida Marya (2009) yang mana hasil penelitiannya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi dari Kecerdasan Intelektual dan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2015), yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Staff Departement.

Hasil penelitian mengenai Kecerdasan Emosional berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi R^2 dapat diperoleh pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% diperoleh dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Di ketahui juga uji regresi bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 0.356 yang berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional pada guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Selain itu nilai t_{hitung} sebesar 4.090 dengan nilai sig sebesar 0.000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini dapat diartikan semakin semakin ditingkatkannya Kecerdasan Emosional maka Kinerja Guru SDN Kec. Pino juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Mahardika Pande (2012) dengan hasil penelitian Kecerdasan Emosional berpengaruh pada Kinerja Alumni, sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaslan (2012) sebelumnya yang hasil penelitiannya bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Guru, dan juga didukung penelitian sebelumnya oleh Citra Kumondang Ida Marya (2009) yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada Kecerdasan Emosional serta didukung juga oleh penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2015), yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Departemen.

Hasil penelitian mengenai Kecerdasan Spiritual berdasarkan hasil koefisien determinasi R^2 dapat diperoleh pengaruh yang diberikan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan sebesar 63.6% sedangkan sisanya 36.4% diperoleh dari factor-faktor lain yang dimasukkan ke dalam penelitian ini. Diketahui juga uji regresi bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 0.251 yang berarti semakin tinggi Kecerdasan Spiritual pada guru, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Selain itu nilai t_{hitung} sebesar 2.920 dengan nilai sig sebesar 0.004 sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini dapat diasumsikan jika Kecerdasan Spiritual ditingkatkan maka akan meningkat pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Citra Kumondang Ida Marya (2009), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada Kecerdasan Spiritual, begitu pula dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2015), yang menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staff Departement. Hal ini berarti bahwa penelitian ini didukung.

Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} 76.619 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.000$. hal ini berarti bahwa, jika Kecerdasan Intelektual,

Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama ditingkatkan maka Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan Juga akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Y) Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Dari hasil uji regresi linier berganda di dapat persamaan regresinya $Y = 3.713 + 0.517X_1 + 0.346X_2 + 0.332X_3$ persamaan ini dapat dijelaskan adanya pengaruh positif dari setiap variabel bebas yaitu Kecerdasan Intelektual (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) mengalami peningkatan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y)
2. Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Guru, Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini berarti jika Kecerdasan Intelektual di tingkatkan maka akan meningkat pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino.
3. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini dapat diartikan semakin ditingkatkannya Kecerdasan Emosional maka Kinerja Guru SDN Kec. Pino Juga akan meningkat.
4. Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Hal ini dapat di asumsikan jika Kecerdasan Spiritual di tingkatkan maka akan meningkat pula Kinerja Guru SDN Kec. Pino

5. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Guru SDN Kec. Pino Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini berarti bahwa, jika Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama di tingkatkan maka Kinerja Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan Juga akan meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variable Kecerdasan Intelektual (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kecerdasan Spiritual (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Guru SDN Kec. Pino Bengkulu Selatan. Akan tetapi untuk lebih baiknya pihak Sekolah disarankan dapat meminimalisasi timbulnya ancaman dan penyimpangan dalam pekerjaan dan meningkatkan Kecerdasan Emosional Kinerja Guru terutama hal pengendalian diri dan empati sehingga dapat memperkuat Kinerja Guru.
2. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan memperluas variabel penelitian dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Guru sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Ary Ginanjar Agustian.2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional danSpiritual The ESQ Way 165 1 Ikhsan Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. cetakan ke-tigapuluh tiga. Jakarta: Arga Wijaya Persada
- Ashmos, D, and, Duchon, D, 2000, Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure,*Journal of Management Inquiry*, Vo.8, No.2, pp.134-45
- Ashmos, D, and, Duchon, D, 2000, Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure,*Journal of Management Inquiry*, Vo.8, No.2, pp.134-45
- Behling, O, 2001, *Employee Selection : Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job ?*,The Academy of Management Executive, 12(1) :77-86
- Berman, M, Developing SQ (Spiritual Intelligence) Throught ELT, <http://www.eltnesletter.com>, 12 Juni 2005
- Bernardin, J, 2000, The Function of The Executive, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Bibera, J, and Whittey, M, 1997, A Postmodern Spiritual Future For Work, *Journal of Organizational Change Management*, Vo. 10, No.2, pp.30-188
- Boyatzis, R,E, Ron, S, 2001, Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D, 2004, *The Transformed Leader and Spiritual*
- Chaplin, J. P. 2009. *Kamus Lengkap Psikologi*. Terjemahan Kartini Kartono.
- Chermiss, C, 1998, *Working With Emotional Intelligence*, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations, Rutgers University, New Jersey
- Darwis, A. 2006. *Pengubahan Perilaku Menyimpang Murid Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas.
- Diana Angelica. Jakarta : Salemba EmpatEckersley, R, 2000, *Spirituality, Progress, Meaning, and Values*,Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management, Ballarat, 4 December

- Ghozali, Imam. 2006. *Statistic Non Parametric: Teori & Aplikasi Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit BPUniversitas Diponogoro.
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka
- Gordon, E, 2004, EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Hoffman, E, 2002, *Psychological Testing At Work*, Mc Graw Hill, New YorkJakarta: Rajawali Pers.
- Kale, S.H, and Shrivastava, S, 2003, The Enneagram Syestem For Enhancing Workplace Spirituality,*Journal of Management Development*, Vol.22,No.4, pp.308-328
- Lisda, R. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. FE. Universitas AKI.
- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, SalembaEmpat, Jakarta
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2006. *Human Resource Management*, Edisi 10, Alih bahasa :Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Meyer, J, 2000, EQ dan Kesuksesan Kerja, <http://www.e-psikologi.com>, 12 Desember 2004
- Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, *Too Intelligent For The Job ? The Validity ofUpper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection*,Sam Advance Management Journal, Vol.68
- Mudali, 2002, Quote : How High Is Yous Spiritual Intelligence?<http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcles/spiritual.html>, 15 Juni 2005
- Muhammad Idrus, 2002, Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta, *Psikologi Phronesis, Jurnal Ilmiah dan Terapan*, Vo.4, No.8, Desember 2002
- Munzert, A.W, 2003, Tes IQ, Kentindo Publisher, *Jakarta New Jersey Nuansa Aulia.of Organizational Change Management*, Vo. 10, No.2, pp.30-188pada IQ, Jakarta: PT. Gramedia PustakaUtama,
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (No. bgwju). Center for Open Science.
- Permadi, D. dan D. Arifin. 2013. *Panduan menjadi Guru Profesional*. Bandung: *Psychology : A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol.17, No.2, pp.184-210
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixe Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, N. S. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Surya, M. 2013. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardjo. A Wiamiharja, 2003, *Keeratan Hubungan Antara Kecerdasan, Kemauan dan Prestasi Kerja*, Jurnal Psikologi, Vol.11, No1, Maret 2003
- Utama, Jakarta-----, 2001, *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa : Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta'
- Wiersma, M.L, 2002, The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career Behaviour, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Zohar, D, Marshal, I, 2000, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsburry Publishing, London
- Zohar, D, Marshal, I, 2001, *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*,
- Zohar, D. Marshall, I. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.