

THE INFLUENCE OF SPIRITUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEACHER MOTIVATION AND PERFORMANCE AT PEKANBARU FINANCE VOCATIONAL SCHOOL

Eva Rosaria¹, Okalesa^{*2}, Priyono³, Novita Yulia Putri⁴ dan Hosan⁵

^{1,2,3,4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Agama Buddha Maitreyawira

Email: evarosaria@gmail.com

*correspondence author

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on teacher motivation and teacher performance at the Pekanbaru Financial Vocational School. This research is quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population in this study was all 59 SMK Finance employees. The sample selection method in this study used the census method, so the sample in this study consisted of 59 respondents. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 3.0 application. The results of this study indicate that Spiritual Intelligence has no significant effect on teacher motivation, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on teacher motivation, Spiritual Intelligence has a positive and significant effect on Teacher Performance, Emotional Intelligence has no significant effect on teacher performance and Teacher Motivation has a positive and significant effect on Teacher performance in Financial Vocational Schools.

Keywords: *Spiritual Intelligence; Emotional Intelligence; Teacher Motivation; Teacher Performance*

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMK KEUANGAN PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap motivasi guru dan kinerja Guru di SMK Keuangan Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Keuangan Pekanbaru yang berjumlah 59 orang. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 59 responden. Analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Motivasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Keuangan.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual; Kecerdasan Emosional; Motivasi Guru; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu wadah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Artinya, pendidikan merupakan hal yang *essential* untuk diperoleh seluruh masyarakat yang ada di dalamnya. Pendidikan tak lain adalah sarana dalam pengembangan potensi diri dalam bidang apapun yang tercantum di dalamnya. Pendidikan sangat mempengaruhi segala aspek di dalam kehidupan karena dengan pendidikan akan melahirkan sosok-sosok yang ahli, kepribadian yang baik dan menguasai keterampilan sesuai dengan potensi yang ada pada diri peserta didik.

Untuk mewujudkan pendidikan yang aktif dan proses pembelajaran yang berkualitas dibutuhkan sosok yang sangat memiliki pengaruh di bidangnya. Sosok tersebut adalah seorang guru, guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan demikian salah satu upaya yang perlu mendapat perhatian utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para guru di sekolah. Melihat kinerja guru tidak hanya dari kemampuan kerjanya semata, kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta membina hubungan dengan orang lain juga menjadi faktor penentu dalam melihat kinerja guru.

Goleman (2000, p.46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Idrus, 2002, p.57).

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya baik dari sisi motivasi maupun kinerja dalam rangka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas guru dapat dilihat dari motivasi dan kinerja guru. Guru yang berkualitas merupakan guru yang memiliki motivasi dan kinerja yang baik. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sedangkan sekolah swasta menilai kinerja guru dengan membuat *Standar Operating Procedure (SOP)* tentang penilaian kinerja guru dengan menetapkan *Key Performance Indicator (KPI)* sesuai dengan kebutuhan organisasinya masing-masing.

Salah satu institusi pendidikan atau sekolah yang saat ini sedang mengalami perkembangan pesat di kota pekanbaru adalah SMK Keuangan Pekanbaru. SMK Keuangan Pekanbaru menghargai sumber daya manusia sebagai asset utama sekolah, oleh karena itu lah SMK Keuangan Pekanbaru selalu berupaya mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas melalui program program peningkatan motivasi dan kinerja guru termasuk peningkatan kecerdasan guru baik secara spiritual maupun secara emosional. Setelah peneliti melakukan peninjauan di sekolah SMK Keuangan Pekanbaru, sepiantas terlihat yang menjadi masalah di SMK Keuangan Pekanbaru adalah rendahnya motivasi dan kinerja dari para guru yang mengajar di sekolah tersebut.

Dari hasil wawancara awal yang sempat dilakukan, diantara yang menjadi penyebab rendahnya motivasi dan kinerja guru ada kaitannya dengan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Untuk mendukung hal ini, maka peneliti menampilkan data prestasi kerja dari para guru yang mengajar di SMK Keuangan Pekanbaru seperti dibawah ini:

Table 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMK Keuangan Pekanbaru Tahun Terakhir 2019-2022

Tahun	Jumlah Guru	Prestasi Kerja			Kerja Sama			Kemampuan			Tanggung Jawab		
		CB	B	AB	CB	B	AB	CB	B	AB	CB	B	AB
2019	50	27	15	8	23	18	9	20	20	10	18	20	12
2020	57	30	16	11	23	24	10	22	21	14	22	21	14
2021	60	31	16	13	22	24	14	20	25	15	23	23	14
2022	59	31	16	12	22	24	15	21	24	16	24	24	15

Sumber: SMK Keuangan Pekanbaru

Keterangan : CB : Cukup baik, B : Baik, AB : Amat Baik

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja para guru di SMK Keuangan Pekanbaru belum memadai, hal ini terlihat dari banyaknya penilaian dari kinerja guru di SMK Keuangan Pekanbaru yang “cukup baik”.

Dari survey awal yang peneliti lakukan, Prestasi kerja guru yang belum memuaskan tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya mengarah kepada masalah kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional guru yang belum memadai. Untuk membuktikan hal ini maka penulis melakukan kuesioner sementara terhadap 30 orang guru,

seperti dibawah ini :

Tabel 2. Data Hasil Kuesioner Tentang Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Keuangan Pekanbaru

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		JUMLAH
		YA	TIDAK	
1	Apakah motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual guru?	10	20	30
2	Apakah motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional guru?	15	15	30
3	Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual guru?	13	17	30
4	Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional guru??	10	20	30
5	Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru?	9	21	30

Sumber : Data Olahan Hasil Kuesioner, 2022

Dari data diatas terlihat bahwa motivasi dan kinerja guru di SMK Keuangan Pekanbaru belum memadai. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban para guru yang mengatakan tidak terhadap item - item diatas.

Kinerja guru yang tinggi tentunya berkaitan dengan kecerdasan guru baik secara spiritual maupun secara emosional. Milatus Sholiha. (2019) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual secara positif dan signifikan. Dhiona Ayu Nani et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kecerdasan secara emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Dhiona Ayu Nani & Eka Nisatul Mukaroh (2021) yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Selain mempengaruhi kinerja guru, kecerdasan spiritual dan emosional juga mempengaruhi motivasi guru. Nur aziza et al. (2019) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Ary Dwi Anjarini (2017) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional secara positif dan signifikan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Ary Dwi Anjarini (2017) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nugraha et al. (2022) juga membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual dan emosional terhadap motivasi kerja. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, antara lain Abdul Hakim (2006) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan di atas, maka akan dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Smk Keuangan Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Indrastuti (2022) kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas serta pencapaian ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang di emban pegawai

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut Ruky (2006) kinerja merupakan suatu hasil yang tampak dari sebuah pekerjaan atau aktivitas, selama kurun waktu tertentu .

Aturan tentang guru dan dosen yang tertuang dalam Menurut UU No.14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman 2018).

Keberhasilan seorang guru dapat adalah ketika memberikan dampak terhadap perkembangan potensi peserta didik dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat

dari tujuan sertamanfaatnya (Sodik, Sahal, and Herlina 2019).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 aspek kinerja yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu: Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesional

Motivasi

Definisi Motivasi

Hakikat motivasi adalah motif, seperti dikemukakan Purwanto (1996: 7) bahwa motif menunjukkan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah pendorong segala usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai tujuan tertentu.

Batasan lainnya dijelaskan Winardi (2002 : 1) bahwa “Istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move)”. Dilihat dari jenisnya, motivasi yang terdapat dalam individu pada umumnya dibedakan atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik (intrinsic motivation) adalah dorongan yang sudah ada di dalam diri individu yang sewaktu-waktu akan muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Motivasi ekstrinsik (extrinsic motivation) ialah dorongan yang datang dari luar diri kita, misalnya karena pengaruh situasi luar. Pengertian di atas sejalan dengan pandangan Mitchell (dalam Winardi) bahwa “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal. Yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatankegiatan sukarela (volunteer) yang diarahkan kearah tujuan tertentu “.

Indikator Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Menurut Mangkunegara (2002: 94) “Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri”. Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi adalah teori kebutuhan Maslow, yang dikenal dengan Need Hierarchy Theory atau teori hirarki kebutuhan. Handoko (1992 : 248) mengemukakan bahwa : (a) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (self actualization needs), yang mencakup penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri. (b) Kebutuhan harga diri (esteem needs), yakni meliputi status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan dan prestasi. (c) Kebutuhan sosial (social needs), yang meliputi persahabatan, perasaan memiliki, dan diterima dalam kelompok. (d) Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs), yang meliputi perlindungan dan stabilitas. (e) Kebutuhan fisiologis (physiological needs), yang meliputi makan, minum, perumahan dan istirahat. Proporsi pemuasan kebutuhan masing-masing tingkatan kebutuhan tersebut tentu berbeda-beda. Maslow menggambarkan orang dewasa secara normal kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% kebutuhan aktualisasi diri.

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (handbook Emotional Intelligence training, prime consulting, p.11) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Salovey juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Indikator kecerdasan emosional yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori Goleman (dalam Wibowo 2015) terdapat 5 dimensi kecerdasan Emosional yaitu: (a) Kesadaran Diri, Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. (b) Pengaturan Diri, Pengaturan diri adalah menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu Kembali dari tekanan emosi. (c) Motivasi, Motivasi adalah menggunakan Hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. (d) Empati, Empati adalah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. (e) Keterampilan Sosial, Keterampilan social adalah menangani emosi dengan baik Ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan social, berinteraksi dengan lancer, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja secara tim.

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshal (2001) 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.

Menurut Suparsaputra, (2013) Adapun indikator orang yang kecerdasan spiritualnya berkembang dengan baik diantaranya sebagai berikut, Kemampuan bersikap fleksibel, Tingkat kesadaran yang dimiliki tinggi, Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, Menjadikan hidup bermakna dan memiliki Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, Memiliki rasa tanggung jawab dan Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, Berkaitan dengan keimanan, Berzikir dan berdoa, Memiliki kualitas sabar, Memiliki empati yang kuat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dari objeknya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Keuangan Pekanbaru yang berjumlah 120 orang. Untuk menentukan sampel guru dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus dari Suharsimi Arikunto apabila jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Maka penulis mengambil sampel 49% dari jumlah Guru di SMK Keuangan Pekanbaru yakni adalah 59 responden. Penulis mengambil data dengan Teknik *random sampling*, dimana semua populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mencari data Primer dan Sekunder, dengan cara Angket, Wawancara dan Dokumentasi. Penulis juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya, yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program PLS (Partial Least Square) sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan dengan proses perhitungan menggunakan program aplikasi software Smart PLS, sehingga menghasilkan suatu model yang layak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada seluruh variabel pada penelitian ini. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0.70)	Composite Reliability (CR) (>0.70)	Reliabilitas
Kecerdasan Spiritual	0.939	0.940	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.988	0.989	Reliabel
Kinerja Guru	0.954	0.958	Reliabel
Motivasi Guru	0.908	0.914	Reliabel

Sumber: Data Output Smart PLS 3.0 (2023)

Hasil Reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.70 ($CA > 0.70$). Kemudian Reliabilitas juga ditunjukkan dengan nilai Composite Reliability yang lebih besar dari 0.70 ($CA > 0.70$). Dari tabel 4.9 terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha dan CR lebih besar dari 0.70 Artinya seluruh variabel pada penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan ke hasil uji berikutnya.

Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Nama Variabel	Kinerja Guru	Motivasi Guru
Kecerdasan Emosional	8.426	2.643

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di SMK Keuangan Pekanbaru (Eva Rosaria, Okalesa, Priyono, Novita Yulia Putri, dan Hosan)

Nama Variabel	Kinerja Guru	Motivasi Guru
Kecerdasan Spiritual	2.812	2.643
Kinerja Guru		
Motivasi Guru	5.396	

Sumber: Output Smart PLS (2023)

Dari Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), Artinya tidak terdapat Multikolonieritas pada penelitian ini.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen pada penelitian ini. Hasil uji koefisien Determinasi (R^2) ditampilkan pada tabel 4.3

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted	Hubungan
Kinerja Guru	0,918	0,913	Kuat
Motivasi Guru	0,815	0,838	Kuat

Sumber : Output Smart PLS (2023)

Hasil Uji Koefisien Determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai R^2 adjusted kinerja guru adalah 0,913, artinya variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 91.3 %, sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R^2 Adjusted motivasi kerja adalah 0,838. Artinya variabel eksogen pada penelitian ini dapat mempengaruhi variabel endogen sebesar 83,8%, sisanya 16.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil Uji Diskriminan Validitas

Uji diskriminasi validitas dinyatakan valid atau tercapai apabila nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara variabel laten. Hasil uji diskriminan validitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 6. Hasil Uji Diskriminan Validitas

	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Kinerja Guru	Kinerja Guru
Kecerdasan Emosional	0.897			
Kecerdasan spiritual	0.788	0.954		
Kinerja Guru	0.898	0.873	0.920	
Motivasi Guru	0.896	0.640	0.862	0.857

Sumber Output Smart PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai akar AVE seluruhnya lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Artinya konstruk pada penelitian ini valid.

Hasil Uji Hipotesis

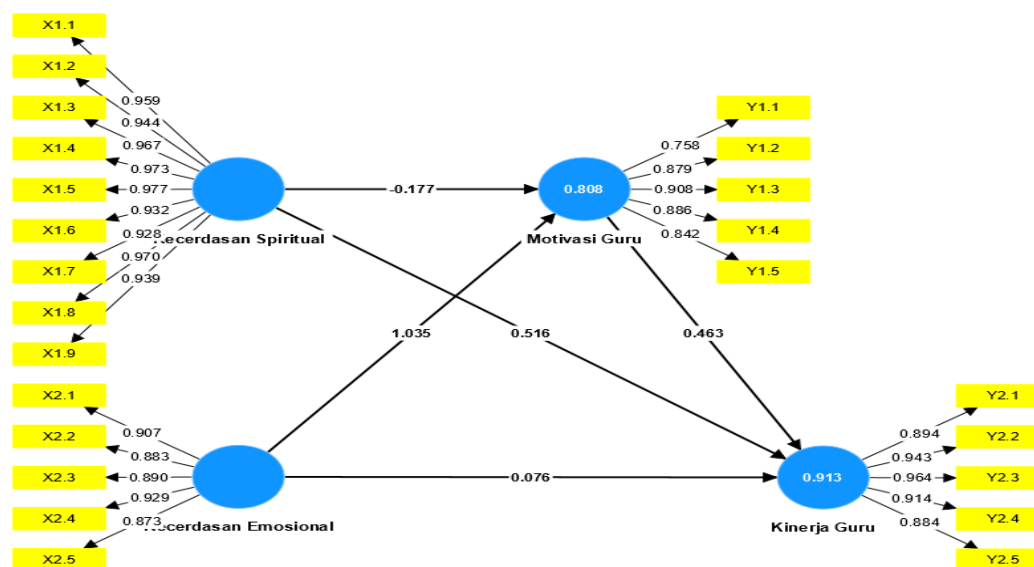
Hasil Uji hipotesis ditampilkan pada Gambar 1 dan Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV/)	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Kecerdasan Emosional => Kinerja Guru	0.076	0.072	0.139	0.547	0.584	Tidak Signifikan

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV/)	P Values	Hasil Hipotesis
H2	Kecerdasan Emosional => Motivasi Guru	1.035	1.037	0.089	11.580	0.000	Signifikan
H3	Kecerdasan Spiritual => Kinerja Guru	0.516	0.522	0.089	5.789	0.000	Signifikan
H4	Kecerdasan Spiritual => Motivasi Guru	-0.177	-0.177	0.114	1.556	0.120	Tidak Signifikan
H5	Motivasi Guru => Kinerja Guru	0.463	0.463	0.087	5.310	0.000	Signifikan

Sumbe : Output Smart PLS (2023)



Sumber: Output Smart PLS (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Dari Tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai P value hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru adalah 0.584 dan lebih Besar dari 0.05 (P Value < 0.05 dan nilai t hitung 0.547 lebih Kecil dari t tabel 1.662 (t hitung > t tabel). Artinya Kecerdasan Emosional Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Guru

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai P value hubungan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Guru adalah 0.000 dan lebih Kecil dari 0.05 (P Value < 0.05 dan nilai t hitung 11.580 lebih Besar dari t tabel 1.662 (t hitung > t tabel). Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru.

Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai P value hubungan antara Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru adalah 0.000 dan lebih Kecil dari 0.05 (P Value < 0.05 dan nilai t hitung 5.789 lebih Besar dari t tabel 1.662 (t hitung > t tabel). Artinya Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Guru

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai P value hubungan antara Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Guru adalah 0.120 dan lebih Besar dari 0.05 (P Value < 0.05 dan nilai t hitung 1.556 lebih Kecil dari t tabel 1.662 (t hitung > t tabel). Artinya Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Guru.

Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai P value hubungan antara Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru adalah 0.000 dan lebih Kecil dari 0.05 (P Value < 0.05 dan nilai t hitung 5.310 lebih Besar dari t tabel 1.662 (t hitung > t tabel). Artinya Motivasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat dibuat dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji terhadap seluruh hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Kecerdasan Spiritual tidak berdampak signifikan terhadap motivasi guru yang artinya tinggi dan rendahnya Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru di SMK Keuangan Pekanbaru. (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap motivasi guru yang artinya, Semakin Tinggi Kecerdasan Emosional maka akan semakin tinggi pula Motivasi Guru di SMK Keuangan. (3) Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru yang artinya, Semakin Tinggi Kecerdasan Spiritual maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru di SMK Keuangan. (4) Kecerdasan Emosional tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru yang artinya tinggi dan rendahnya Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Keuangan Pekanbaru. (5) Motivasi Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya, Semakin Tinggi Motivasi Guru maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru di SMK Keuangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alif, Abda. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg, Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 5 No 2 Thn 2015." *Jurnal MIX* VI(2):1689–99.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan, Didit. 2016. "Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia* 2(3):97–106. doi: 10.31227/osf.io/e32dz.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly. 2002. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. 5th ed. Jakarta: Erlangga.
- Hafni, Layla, Budiyanto, and Suhermin. 2022. *Kajian Teoritis Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Dalam Konteks Spritualitas Organisasi*. edited by Priyono, T. Chandra, and C. I. Gunawan. Malang: CV. IRDH.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Muriat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartini, Rahmawati, and Erny Amriani Asmin. 2021. "Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen* 12(1):52. doi: 10.32832/jm-uika.v12i1.3950.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Happy Fitria, and Yenni Puspita. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3):276–82. doi: 10.37985/joe.v1i3.21.
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Dimensi* 9(3):574–97.
- Hidayat, Taufik, Hasrudy Tanjung, and Azuar Juliandi. 2020. "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(2):189. doi:10.38043/jmb.v17i2.2363.

- Indrastuti, Sri. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Revisi. edited by A. R. Tanjung. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Karakus, Mehmet, and Battal Aslan. 2009. "Teachers' Commitment Focuses: A Three-Dimensioned View." *Journal of Management Development* 28(5):425–38. doi: 10.1108/02621710910955967.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kompasiana. 2015. "Antara Guru Metropolitan Dan Guru Pelosok Desa." Retrieved March 10, 2022 (<https://www.kompasiana.com/juliana.ulfa/54f804b1a333116a608b492a/antara-guru-metropolitan-dan-guru-pelosok-desas>).
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Latifah, Nunuk. 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada AMPINDO (Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia) Blitar." *Jurnal Revitalisasi* 04(01):67–77.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Yogyakarta: Andi.
- Manery, B. Richard, Victor PK Lengkong, and Regina T. Saerang. 2018. "The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency." *Jurnal EMBA* 6(4):1968–77.
- Mangkunegara, A. .. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meilasari, Lili E. Lucky, Ryani Dhyana Parashakti, Justian Justian, and Efa Wahyuni. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(6):605–19. doi: 10.31933/jimt.v1i6.296.
- Narsih, Dwi. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* 1(1):94–102.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia.
- Nugraha, Dion Alan, Banuara Nadeak, Nelly Martini, and Dede Jajang Suyaman. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat." *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6(1):81. doi: 10.31602/atd.v6i1.5886.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5(3):494–512.
- Pala'langan, Alvin Yuwono. 2020. "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Xyz." *Universitas Pelita Harapan*. 9(2):223–31.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Rizaldi, Nyoto, Suyono, and Evi Wulandari. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3):328–43.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Elida Putri Sinaga, and Moch Aminudin Hadi. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 5(2):128–127.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Sutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, and Widodo Ismanto. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja." *Manajemen Pendidikan* 16(1):1–12. doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizal, Anis Syamsu. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp." *Jurnal Ulul Albab* 23(1):15. doi: 10.31764/jua.v23i1.658.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sardiman. 2018. *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Tika Nirmala. 2019. "Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru." *Accumulated Journal* 1(1):48–57.
- Setianingsih, Wiwin, and Mukhtar Abdul Kader. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(20):313–20.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suastina, I. Gusti Putu BagusBagus, I. Wayan Nuada, Muhammad Faezal, Syarifah Massuki Fitri, and Herry Syafhariawan. 2021. "Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap." *Jurnal ManajemenDan Bisnis Indonesia* 07(02):105–12.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T., and Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1sted. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsi, Denok. 2020. *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Suwardi, and Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal AnalisisManajemen* 5(1):75–8