

ANALISIS PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT, INTELLIGENCE QUOTIENT DAN SPIRITUAL QUOTIENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI BATANG

Ary Dwi Anjarini,SE.MM.

arydwianjarini@politeknikpusmanu.ac.id

Abstract

The main purpose of this study is to strengthen and analyze emotional intelligence, intellectual intelligence and spiritual intelligence to job satisfaction and performance of teachers in the School of Extraordinary Affairs of Batang.

Data were obtained as many as 18 respondents from 18 questionnaires distributed. This research was conducted by using concept. (PLS) for data analysis.

The findings of this study indicate that emotional quotient has no effect on job satisfaction, intelligence quotient has an effect on job satisfaction, spiritual quotient has an effect on job satisfaction, and emotional quotient influence teacher performance, intelligence quotient has no effect on teacher performance, spiritual quotient has no effect on teacher performance, and job satisfaction have a significant effect on teacher performance.

Keywords : emotional quotient, intelligence quotient, spiritual quotient, job satisfaction, teacher performance.

PENDAHULUAN

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa gelar itu disematkan karena perjuangan sebagai seorang yang berperan dalam membangun bangsa dengan mencerdaskan kehidupan bangsa, mendidik anak bangsa untuk dapat meraih cita dan citanya. Keberhasilan guru dalam mengajar adalah kinerja seorang guru yang dapat dilihat apabila ia mampu mendidik dengan baik anak didiknya dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan anak-anak yang mampu mengharumkan negeri dengan prestasi-prestasi yang dimilikinya, baik budi pekertinya. Seperti yang dikatakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kesempurnaan dalam kemampuan bekerja, namun melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan, yaitu *emotional quotient* (kecerdasan emosional), *intelligence quotient* (kecerdasan intelektual) dan *spiritual quotient* (kecerdasan spiritual) menurut Wijayanti dalam Yuliana Grece Setiawan dan1 Made Yenni Latrini, 2016)

Ketiga kemampuan tersebut sangat diperlukan oleh seorang guru, untuk dapat mengolah kondisi kelas yang ada pada saat mereka mengajar. Memang akan lebih mudah bila seorang guru mengajar anak didiknya yang berada dalam kondisi yang biasa namun perlu perjuangan lebih bagi guru untuk mengajar anak didiknya yang luar biasa karena mereka memerlukan perhatian khusus dan guru pun harus memiliki ketrampilan khusus untuk mendidik mereka. Seperti yang tertuang pada Permendiknas No. 70 tahun 2009 pasal 3 ayat (1) setiap peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental dan sosial atau memiliki

potensi kecerdasan dan atau bakat istimewa berhak mengikuti pendidikan secara inklusif pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Pembelajaran bagi mereka pun perlu guru yang memiliki ketrampilan khusus yang mampu memahami setiap kelebihan yang dimiliki mereka, untuk itu kecerdasan emosional dalam mengolah kelas pun harus mereka miliki, selain kecerdasan intelektual seorang pendidik, dan kecerdasan spiritual yang dapat membantu mereka ikhlas dalam beribadah menurut Kepala SLB tersebut.

Di SLB Negeri Batang merupakan sekolah luar biasa yang ada di Kabupaten Batang ini menerapkan metode pembelajaran hampir sama dengan sekolah umum, bedanya pada SLB lebih banyak pembelajaran karakter, emosional, kemandirian dan juga bahasa isyarat (bagi mereka yang membutuhkannya), maka biasanya diadakan pelatihan tingkat provinsi ataupun tingkat nasional dalam bidang ketrampilan, kurikulum maupun ranah lainnya bagi tenaga pendidik, sehingga diharapkan guru dapat menguasai kelasnya. SLB Negeri Batang sendiri menanamkan nilai kemandirian bagi anak didiknya supaya mereka mampu untuk menjalani keberlangsungan kehidupan mereka setelah lulus nanti, agar dapat terjun ke masyarakat pada umumnya. Untuk itu merupakan tantangan yang perlu ditaklukkan oleh guru untuk dapat mewujudkan kemandirian bagi anak didiknya, tantangan mendidik anak-anak luar biasa tersebut diperlukan jiwa besar dan kesabaran yang sangat tinggi.

Kecerdasan seorang guru untuk dapat mengelola pribadinya dengan baik sehingga menjadi panutan bagi anak didiknya menuntut guru untuk mampu cerdas dalam emosinya, intelektual dan spiritualnya. Dan keterbatasan guru yang berasal dari lulusan Pendidikan Luar Biasa menjadi salah satu kendala yang ada di SLB Negeri Batang karena diketahui tidak banyak yang kuliah mengambil jurusan PLB padahal kebutuhan sekolah dengan jumlah siswa sebanyak 144 kurang memadai dalam hal pemenuhan guru yang berasal dari PLB. Seperti terlihat pada tabel berikut ini terkait data guru di SLB Negeri Batang.

Tabel 1.
DATA JUMLAH PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SLB NEGERI BATANG

KETERANGAN	JUMLAH
Guru PNS	7 orang
Guru Non PNS (wiyata bakti)	11 orang
Tenaga Perpustakaan	1 orang
Tata Usaha	1 orang
Jumlah	20 orang

Sumber : SLB Negeri Batang, 2017

Tabel 2.

**TINGKAT PENDIDIKAN PENDIDIK
DI SLB NEGERI BATANG**

TINGKAT PENIDIKAN	JUMLAH
S1 PLB	7 orang
S1 Umum	10 orang
D3	1 orang
Jumlah	18 orang

Sumber : SLB Negeri Batang, 2017

Terlihat pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah guru yang masih mengabdikan lebih besar yaitu sebanyak 11 orang dan 7 orang guru yang baru menjadi pegawai negeri sipil, hal ini terkait dengan tingkat gaji/honor yang mereka dapatkan apakah mempengaruhi dalam kinerja mereka dimana mereka melaksanakan tugas yang tidak jauh beda yaitu mendidik anak-anak luar biasa yang membutuhkan ketrampilan yang extra lebih lebih dalam hal pemahaman dan kesabaran akan anak didiknya. Serta asal tingkat pendidikan yang berbeda juga mempengaruhi kemampuan dalam pengajaran bagi yang berasal dari Pendidikan Luar Biasa sudah memiliki bekal pengetahuan akan anak-anak luar biasa dan yang berasal dari pendidikan umum hal ini sangat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja memiliki hasil yang beragam. Meskipun banyak penelitian terkait tema tersebut yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, Namun dari hasil penelitian Ida Nur Hidayati,dkk (2013:635) menghasilkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil analisis yang memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja. Terkait adanya perbedaan dari hasil penelitian tersebut, maka penulis mengambil celah tersebut untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sehingga dapat diperoleh kejelasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional tersebut, dan kecerdasan lainnya.

Kajian Teori

Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Menurut Goleman (2006: 39) Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini, 2016 menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga agar sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional.

Dalam kenyataannya, kecerdasan emosional bukanlah kecerdasan statis yang berasal dari warisan orangtua sebagaimana kecerdasan intelektual. Sedangkan kecerdasan emosional tidak demikian, kecerdasan emosional tumbuh dan berkembang sepanjang hidup melalui proses pembelajaran. Seperti hasil penelitian Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016:1054) yang menunjukkan koefisien regresi dari variabel kecerdasan emosional sebesar nilai beta = 0,123 dengan signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional tersebut merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain. Hasil penelitian dari Ani Muttaqiyathun (2010 : 405) menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan *Emotional Quotient* terhadap kinerja dosen.

Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient*)

Kecerdasan intelektual menurut Sternberg (2008: 121) adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Azwar (2008:8) dalam Suadnyana (2015) dengan dimensi dan indikator sebagai berikut; kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, intelegensi praktis. Dikutip dalam Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016).

Menurut Mahanaya dalam Ani Muttaqiyathun (2010) ada beberapa ciri orang yang ber-SQ tinggi, antara lain adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu melihat kesatuan dan keragaman, mampu memaknai setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dalam kesulitan dan penderitaan.

Menurut Goleman (2006), sumbangsih kesuksesan seseorang 80%nya berasal dari kekuatan-kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan sisanya hanya 20 % kesuksesan berasal dari kecerdasan intelektual, sedangkan Martin (2003: 59) mengatakan seorang pemberi kerja tidak hanya membutuhkan orang yang cerdas, namun dibutuhkan juga seseorang yang mampu untuk bertahan menghadapi frustrasi dan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, tidak melebih-lebihkan kesenangan dan mengendalikan dorongan hati, menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan mengatur suasana hati, berdoa dan berempati, yang dikutip dalam (Yuliana Grece Setiawan dan 1 Made Yenni Latrini, 2016).

Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)

Kecerdasan spiritual menurut Floretta mampu untuk membentuk karakter seseorang menjadi lebih baik dan memiliki makna yang mendalam. Untuk itu, seseorang membutuhkan kecerdasan spiritual guna memfungsikan kecerdasan emosional dan

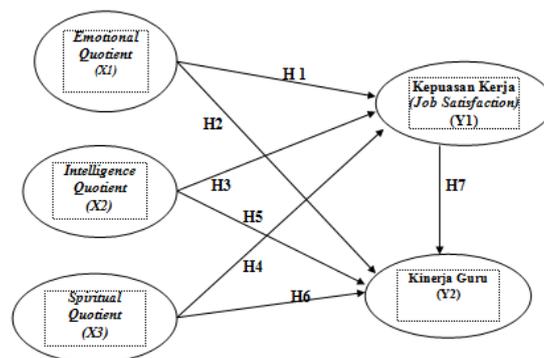
kecerdasan intelektual secara efektif dalam Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latrini (2016:1054).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja yang tepat merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan pegawai agar tetap bekerja dan bertahan pada sebuah lembaga. Dalam (Sun, 2011) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian yang memuaskan dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang atau derajat positif yang mempengaruhi terhadap pekerjaan atau komponennya, dan sikap yang ditunjukkan yang merupakan kunci berkaitan dengan perilaku karyawan, sebagai prestasi kerjanya. Serta, kepuasan kerja merupakan respon yang efektif terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Hal ini ditentukan oleh karakteristik baik dari individu dan dari pekerjaan dan khususnya bagaimana pekerjaan diatur dalam lingkungan kerja. Sehingga apabila tingkat kinerja rendah dalam lembaga maka tantangan yang harus dihadapi ini perlu dilakukan upaya menemukan cara-cara untuk meningkatkan kepuasan kerja. Disebutkan dalam (Sun, 2011) indikator kepuasan kerja adalah kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan akan supervisi atau pengawasan, kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan akan pemberian prestasi kerja.

Kinerja (*Performance*)

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1. kerangka pikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah jenis explanatory. Menurut Umar (2003) Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu analisa sebuah model

keterkaitan antara kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Adapun objek penelitian ini adalah guru-guru di SLB Negeri Batang.

Populasi (Sensus)

Populasi adalah keseluruhan obyek atau individu yang akan diteliti, memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. (Johar Arifin : 2007). Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada atau yang biasa juga disebut sensus. Populasi yang homogen yaitu adalah guru-guru yang mengajar pada SLB baik itu yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun maupun lebih dari 5 tahun baik guru PNS maupun Non PNS yaitu sebanyak 18 guru.

Dengan menggunakan kuisioner yang ditujukan kepada responden terdiri dari sejumlah pernyataan mengenai EQ, IQ, SQ, kepuasan kerja dan kinerja seorang guru.

Pernyataan-pernyataan dalam kuisioner diukur dengan menggunakan *skala likert* 1-5 sebagai berikut:

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Teknis Analisis Data

Teknis analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dapat ditunjukkan dari hasil *path coefficients* atau hubungan antar konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t-statistik dengan t-tabel dengan menggunakan signifikansi sebesar 10% atau 0,1 (nilai 1,669 dapat dilihat pada lampiran tabel *t-distribution*). Apabila t-statistik lebih besar dari t-tabel (t-statistik > t-tabel), maka hipotesis penelitian diterima. Namun jika sebaliknya (t-statistik < t-tabel), maka hipotesis penelitian ditolak. Untuk selengkapnya hasil *path coefficients* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Path Coefficients (Mean STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
EQ -> JS	0,088293	0,074821	0,079104	0,079104	1,116162**
EQ -> KG	-0,551958	-0,565071	0,129341	0,129341	4,267473*
IQ -> JS	0,417019	0,428167	0,078131	0,078131	5,337459*
IQ -> KG	0,085406	0,094090	0,171253	0,171253	0,498713**
SQ -> JS	0,387655	0,394022	0,074049	0,074049	5,235093*
SQ -> KG	0,108689	0,133528	0,125781	0,125781	0,864112**
JS -> KG	0,499710	0,487635	0,106446	0,106446	4,694511*

Sumber : Hasil olah data Smart PLS, 2017

Keterangan :

(*) = Hipotesis diterima

(**) = Hipotesis ditolak

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu :

Pengujian hipotesis ke-1

H1: Emotional Quotient (EQ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa antara variabel *EQ* dengan *Kepuasan Kerja* menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Dibuktikan t-statistik 1,11 kurang dari t tabel 1,96 ($t_{hitung (1,11)} < t_{tabel (1,96)}$). Sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0,08 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *EQ* dan *Kepuasan Kerja* adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa "*Emotional Quotient* pengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*" ditolak.

Pengujian hipotesis ke-2

H 2 : Emotional Quotient (EQ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 3 menunjukkan bahwa antara variabel *EQ* dengan *Kinerja Guru* menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 4,26 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t_{hitung (4,26)} > t_{tabel (1,96)}$). Sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar -0,55 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *EQ* dan *Kinerja Guru* adalah negatif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Guru*" diterima.

Pengujian hipotesis ke-3

H3: Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa antara variabel *IQ* dengan *Kepuasan Kerja* menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 5,33 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t_{hitung (5,33)} > t_{tabel (1,96)}$). Sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0,41 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *IQ* dan *Kepuasan Kerja* adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "*Intellectual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*" diterima.

Pengujian hipotesis ke-4

H 4 : Intellectual Quotient (IQ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 3 menunjukkan bahwa antara variabel *IQ* dengan *Kinerja Guru* menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 0,49 kurang dari t tabel 1,96 ($t_{hitung (0,49)} < t_{tabel (1,96)}$). Sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar -0,08 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *IQ* dan *Kinerja Guru* adalah positif.

Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Intellectual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” ditolak.

Pengujian hipotesis ke-5

H5: Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa antara variabel SQ dengan Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 5,23 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t_{hitung} (5,23) > t_{tabel} (1,96)$). Sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0,38 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara SQ dan Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Pengujian hipotesis ke-6

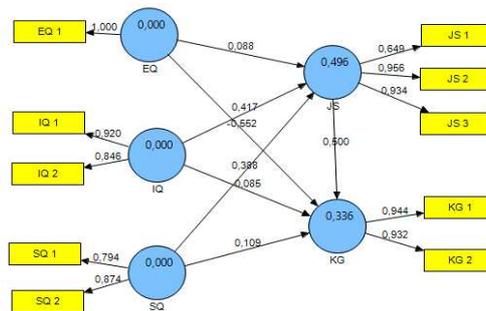
H 5 : Spiritual Quotient (SQ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 3 menunjukkan bahwa antara variabel SQ dengan *Kinerja Guru* menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 0,86 kurang dari t tabel 1,96 ($t_{hitung} (0,86) > t_{tabel} (1,96)$). Sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0,10 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara SQ dan Kinerja Guru adalah positif. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Spiritual Quotient* pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” ditolak.

Pengujian hipotesis ke-7

H 7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 3 menunjukkan bahwa antara variabel Kepuasan Kerja dengan *Kinerja Guru* menunjukkan pengaruh signifikan. Dibuktikan t-statistik 4,69 lebih besar dari t tabel 1,96 ($t_{hitung} (4,69) > t_{tabel} (1,96)$). Sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0,49 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru adalah positif. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.



Gambar 2 MODEL STRUKTUR

Tabel 4
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
EQ	1,000000
IQ	0,781205
SQ	0,697233
JS	0,735738
KG	0,879923

Nilai *average variance extracted (AVE)* masing masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 Hasil analisis menunjukkan nilai *average variance extracted (AVE)* dari keseluruhan variabel > 0,5. Variabel *Emotional Quetiont* memiliki nilai *AVE* yang paling tinggi (1,00). Oleh karena itu semua indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk tahap analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 5
R Square

	R Square
EQ	
IQ	
SQ	
JS	0,496336
KG	0,336424

Tabel 5 menunjukkan bahwa Nilai R-Square 0,33 artinya variabilitas Kinerja Guru yang mampu dijelaskan oleh variabel *EQ*, *IQ*, *SQ* dan Kepuasan Kerja sebesar 33 %, sedangkan 67 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai R-Square Kepuasan Kerja sebesar 0,49 artinya variabilitas Kepuasan Kerja yang mampu dijelaskan oleh *EQ*, *IQ*, *SQ* sebesar 49%, sedangkan 51% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru, akan tetapi juga berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung seperti di bawah ini :

Tabel 6

<i>Direct Effect</i>	EQ → Kinerja Guru	-0,551
<i>Indirect Effect</i>	EQ → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,043 0,088 x 0,499

Tabel 7
Cross Loadings

	EQ	IQ	SQ	JS	KG
EQ 1	1,000000	0,622295	0,302984	0,465255	-0,233387
IQ 1	0,550211	0,920424	0,303833	0,599028	-0,003280
IQ 2	0,557086	0,845712	0,221075	0,420906	0,150023
SQ 1	0,345970	0,252936	0,794134	0,415207	0,135221
SQ 2	0,180546	0,254158	0,873966	0,483653	0,250106
JS 1	0,224138	0,410283	0,314032	0,648969	0,017341
JS 2	0,534483	0,533960	0,400877	0,956094	0,362731
JS 3	0,396552	0,561444	0,620699	0,933776	0,409408
KG 1	-0,174687	0,079558	0,162818	0,420031	0,944477
KG 2	-0,268028	0,048823	0,289093	0,230970	0,931564

Hasil yang didapat dari uji masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

H 1 : *Emotional Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 mendapatkan bahwa hubungan antara *Emotional Quotient* terhadap Kepuasan Kerja tersebut diperoleh hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti jika *Emotional Quotient* tidak berpengaruh dengan indikator dominan adanya. Adapun indikator untuk variabel EQ yang digunakan adalah kemampuan mengelola emosi menjadi ketrampilan dalam membangun kesadaran diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ida Nur Hidayati,dkk (2013:635) yang menghasilkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan.

H 2 : *Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis 2 mendapatkan bahwa hubungan antara *Emotional Quotient* terhadap Kepuasan Kerja tersebut diperoleh hasil yang signifikan. Hal ini berarti jika *Emotional Quotient* berpengaruh dengan indikator dominan adanya. Adapun indikator untuk variabel EQ

yang digunakan adalah kemampuan mengelola emosi menjadi ketrampilan dalam membangun kesadaran diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan social.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ani Muttaqiyathun, Yuliane Grecee, dan Achmad Sani Supriyanto yang menyatakan *Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H 3 : *Intelligence Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 mendapatkan bahwa hubungan antara *Intelligence Quotient* terhadap Kepuasan Kerja tersebut diperoleh hasil yang signifikan. Hal ini berarti jika *Intelligence Quotient* berpengaruh dengan indikator dominan adanya. Adapun indikator untuk variabel *IQ* yang digunakan adalah kemampuan dalam memecahkan masalah, intelegensi verbal sebagai seorang guru, terlihat dominan dari cross loading yang ada yaitu kemampuan memecahkan masalah sebesar 0.92 sehingga terdapatnya kepuasan kerja.

H 4 : *Inntelligence Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis 4 mendapatkan bahwa hubungan antara *Inntelligence Quotient* terhadap Kinerja Guru tersebut diperoleh hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti jika *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh dengan indikator dominan adanya. Adapun indikator untuk variabel *EQ* yang digunakan adalah kemampuan dalam memecahkan masalah, intelegensi verbal sebagai seorang guru.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ani Muttaqiyathun, Yuliane Grecee, dan Achmad Sani Supriyanto yang menyatakan *Intellectual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H 5 : *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian hipotesis 5 mendapatkan bahwa hubungan antara *Spiritual Quotient* terhadap Kepuasan Kerja tersebut diperoleh hasil yang signifikan. Hal ini berarti jika *Spiritual Quotient* berpengaruh dengan indikator dominan adanya dilihat dari cross loading sebesar 0,87.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto yang menyatakan *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H 6 : *Spiritual Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis 6 mendapatkan bahwa hubungan antara *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Guru tersebut diperoleh hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti jika *Spiritual Quotient* tidak berpengaruh dengan indikator dominan adanya. Adapun indikator untuk variabel *SQ* yang digunakan adalah prinsip dan visi yang kuat, kemampuan melihat keberagaman yang ada.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ani Muttaqiyathun, Yuliane Grecee, dan Achmad Sani Supriyanto yang menyatakan *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H 7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis 7 mendapatkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru tersebut diperoleh hasil yang signifikan. Hal ini berarti jika kepuasan kerja berpengaruh dengan indikator dominan adanya dilihat dari tabel 7 Cross loading. Adapun indikator untuk variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah keselarasan supervisi, upah dan promosi, kenyamanan bekerja dengan sesama rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto (2012) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis data yang diperoleh sebanyak 18 responden dari 18 kuesioner yang disebar pada guru-guru di SLB Negeri Batang dengan menggunakan alat bantu berupa program SmartPLS 2.0 M3 maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *emotional quotient* dengan kepuasan kerja, sedangkan *emotional quotient* terhadap kinerja guru terdapat hubungan yang signifikan dimana guru memiliki kemampuan dalam mengelola emosinya dengan baik. Terdapatnya pengaruh yang signifikan antara *Intelligence quotient* dengan kepuasan kerja, sedangkan *Intelligence quotient* dengan kinerja guru tidak terdapat hubungan yang signifikan jadi semakin tinggi *intelligence quotient* guru pun tidak mempengaruhi kinerja guru di SLB karena mereka mengajar untuk anak-anak yang spesial sehingga kebutuhan kecerdasan intelektual bukan mutlak adanya apabila tidak memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik. Terdapatnya pengaruh *spiritual equotion* dengan kepuasan kerja sedangkan tidak ada pengaruh antara kecerdasan spiritual dengan kinerja guru. Serta terdapatnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru dalam mengajar.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam dukungan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, karena penelitian dalam bidang ini yang berkaitan dengan kinerja masih sangat terbatas, sehingga pembuktian hasil penelitian dengan teori pendukungnya relatif juga terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

Permendiknas No. 70 tahun 2009

Ekonomika-Bisnis, Vol. 02 No. 02 Bulan Juni Tahun 2010 Ani Muttaqiyathun Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

- Floretta, Gabritha. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. Jurnal Binus University. Jakarta Barat.
- Goleman. 2006. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ. Ahli Bahasa: T. Hermaya. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayati Nur Ida. 2013. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)
- Martin, Anthony Dio. 2003. EQM (Emotional Quality Management): Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi. Jakarta: HR Excellency.
- Muttaqiyathun, Ani. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intellektual dan kecerdasan Spiritual terhadap kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, *Ekonomika-Bisnis*, Vol. 02 No. 02 Bulan Juni Tahun 2010 Hal. 395 – 408
- Nggermanto, A. 2002. Quantum Quotient Kecerdasan Kuantum. Nuansa. Bandung
- Suadnyana, Pasek. 2015. Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis. Universitas Udayana.
- Sun, K. (2011). The Turnover Intentions for Construction Engineers. *Journal of Marine Science and Technology*, 19(5), 550–556.
- Supriyanto Achamad Sani, 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosioanl dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang).
- Yuliana Grece Setiawan, Made Yenni Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual dan independensi pada kinerja Auditor. ISSN: 2302-8556, Vol.16.2. Agustus (2016):1034-1062, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia