



PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, *SPIRITUAL INTELLIGENCE*, *WORK MOTIVATION*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TEACHER PERFORMANCE* DI SD XYZ CABANG TANGERANG

Oleh

Theresiana Erna Retnawati<sup>1</sup>, Ardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah SD Strada Bhakti Nusa

<sup>2</sup>Universitas Pelita Harapan

Email: <sup>1</sup>[theresianaretna@gmail.com](mailto:theresianaretna@gmail.com), <sup>2</sup>[ardi.kho@lecturer.uph.edu](mailto:ardi.kho@lecturer.uph.edu)

**Abstract**

*This study analyzes the influence of emotional intelligence, work motivation, spiritual intelligence, and job satisfaction on teacher performance. This quantitative study uses PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) with data collection using a questionnaire. The study involves all 100 elementary school teachers from the XYZ branch of Tangerang and data processing using SmartPLS. The research results show that emotional intelligence, spiritual intelligence, and job satisfaction have a positive effect on teacher performance, while emotional intelligence, spiritual intelligence, and work motivation have a positive effect on job satisfaction. The results also show that the emotional intelligence variable has a positive effect on spiritual intelligence, but spiritual intelligence has a negative effect on job satisfaction*

**Kata Kunci:** *Emotional Intelligence, Work Motivation, Spiritual Intelligence, Job Satisfaction, and Teacher Performance*

**PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam menjawab tantangan masa depan. Dalam era Revolusi Industri 4.0, di mana teknologi berkembang pesat dan tuntutan kemampuan intelektual serta spiritual semakin mendesak, penting bagi sistem pendidikan untuk mempersiapkan individu agar mampu bersaing dan berkontribusi secara maksimal (Nurhayati, 2020). Maka dari itu, implementasi pendidikan harus dilakukan dengan cermat dan efektif, mengingat setiap individu memiliki potensi unik yang dapat dikembangkan melalui proses pendidikan.

Di dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab atas berbagai aspek dalam proses pendidikan, mulai

dari mengajar, membimbing, hingga mengevaluasi siswa di berbagai jenjang pendidikan. Tanpa keberadaan guru yang berkualitas, pencapaian tujuan pendidikan akan sulit terwujud.

Perkumpulan XYZ, sebagai lembaga pendidikan Katolik swasta di bawah naungan Keuskupan Agung Jakarta yang berusia hampir satu abad, memiliki misi kuat untuk mencetak individu yang unggul, peduli, dan melayani. Dengan jaringan sekolah yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk di Tangerang, lembaga ini berupaya menjaga standar pendidikan yang tinggi, sesuai dengan visi dan misinya.

Keterlibatan guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah memiliki peran yang penting terhadap perkembangan siswa. *Teacher performance* dapat menjadi indikator utama dari proses pembelajaran yang dilaksanakannya. Sekolah perlu memperhatikan *teacher performance* karena ini



berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan oleh sekolah (Efendi et al. 2021, 137). Dalam konteks pembelajaran, *teacher performance* memiliki peran penting yang melibatkan kegiatan mengajar, mendidik, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi siswa.

Keunggulan proses pembelajaran terutama *teacher performance* mempunyai peran penting untuk menentukan kualitas hasil dari pendidikan. Kinerja guru yang tinggi akan terlihat dari proses pembelajaran dengan kualitas pendidikan yang bagus sebaliknya *teacher performance* apabila kurang akan membuat kualitas pendidikan yang kurang maksimal bagi siswa. Dalam mewujudkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kemampuan dalam bidang kerja akan tetapi perlu melihat kemampuan dari setiap individu. Kemampuan individu bisa dilihat dari kecerdasan seperti *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, serta *job satisfaction* (Efendi et al. 2021, 137).

*Emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang (individu) untuk mengidentifikasi emosi dalam dirinya sendiri dan orang lain, sehingga memungkinkan terbentuknya hubungan yang baik dengan orang lain (Wen et al. 2019, 121). Menurut Aris et al. (2021, 56) mengatakan bahwa tingkat *emotional intelligence* yang lebih tinggi pada individu akan meningkatkan peluang kesuksesan dalam berbagai peran, seperti sebagai pekerja, orang tua, manajer, anak dewasa bagi orang tua, mitra bagi pasangan hidup, atau calon pemegang suatu jabatan. Bagi seorang guru, *spiritual intelligence* berkaitan dengan kemampuan dalam memahami perasaan, memberikan motivasi, dan mengelola emosional baik terhadap siswa, orang tua siswa, maupun rekan kerja.

Selain *emotional intelligence*, *teacher performance* juga dapat dilihat dari *spiritual intelligence*. *Spiritual intelligence* merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami dirinya sebagai makhluk spiritual

atau pun bagian dari alam semesta (Nilamartini et al. 2021, 7). *Spiritual intelligence* dapat digunakan untuk memeriksa suasana hati secara spiritual terutama sebagai seorang guru, sehingga dapat bekerja sesuai dengan kekuatan spiritual yang dimiliki. Guru yang memiliki kekuatan spiritual akan memiliki komitmen kuat, setia, dapat dipercaya, dan akuntabel pada pekerjaannya sebagai seorang pendidik.

*Job satisfaction* merupakan upaya yang dilakukan oleh yayasan atau perusahaan supaya karyawan dapat bekerja secara maksimal serta merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Huang and Yiswardi 2022, 541). Seorang guru dapat menemukan kepuasan hidup bisa melalui pekerjaannya menjadi seorang pendidik. Sehingga diharapkan yayasan atau perusahaan dapat memperhatikan para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan karena *job satisfaction* guru dapat membawa pengaruh yang positif terhadap tujuan yang akan dicapai oleh yayasan.

Menurut (Majidah et al. 2020, 107) *motivation* tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat tercermin dari tindakan konkret, terutama dalam bentuk *performance*. Seorang guru dengan *work motivation* yang positif cenderung menghasilkan kinerja yang unggul; sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan *performance* yang kurang memuaskan. Tingkat *work motivation* yang tinggi pada seorang guru berpotensi membawa dampak positif, membantu membentuk masa depan yang cerah bagi siswa.

Penilaian terhadap kinerja guru di Perkumpulan XYZ dilakukan melalui dua pendekatan utama: Evaluasi Kinerja Individu (EKI) dan Indeks Kepuasan Pelanggan (IKP). EKI dilakukan oleh kepala sekolah, sedangkan IKP melibatkan siswa dan orang tua siswa untuk memberikan penilaian terhadap kinerja guru. Dalam EKI, terdapat indikator-indikator kinerja yang mencakup berbagai aspek pembelajaran dan sikap kerja guru. Indikator ini mencakup kelancaran pembelajaran, penggunaan teknologi, bimbingan akademik



dan non-akademik, hingga pencapaian nilai minimum yang ditetapkan. Dari hasil evaluasi, terlihat bahwa masih ada aspek-aspek yang memerlukan perbaikan, seperti terlaksananya bimbingan akademik dan non-akademik serta sikap kejujuran dapat dilihat dalam tabel 1.

**Tabel 1 Indikator Evaluasi Kinerja Individu**

Keterangan	Tahun		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>Hasil Kerja</b>			
Terlaksananya pembelajaran berpola PPR	92%	80%	78%
Terlaksananya pembelajaran berbasis TIK	88%	78%	79%
Terlaksananya bimbingan akademik dan non akademik	75%	70%	72%
Tercapainya nilai KKM	92%	82%	76%
<b>Rata-rata Hasil Kerja</b>	<b>87%</b>	<b>78%</b>	<b>76%</b>
<b>Sikap Kerja</b>			
Pelayanan	80%	83%	84%
Kejujuran	77%	75%	75%
Disiplin	80%	79%	78%
Kepedulian	77%	82%	83%
Keunggulan	78%	79%	83%
<b>Rata-rata Sikap Kerja</b>	<b>78%</b>	<b>80%</b>	<b>81%</b>

Sementara itu, dari data IKP terlihat bahwa pada tahun 2020/2021, kepuasan pelanggan terhadap kinerja guru masih dalam kategori "puas". Namun, ada peningkatan signifikan pada tahun berikutnya menjadi "sangat puas", meskipun kemudian mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022/2023. Meskipun demikian, harapan untuk mencapai nilai maksimal dalam IKP tetap tinggi.

Meskipun begitu, peningkatan kinerja guru tidak selalu mudah. Tantangan seperti transisi pembelajaran dari tatap muka menjadi online, terutama selama masa pandemi COVID-19, memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru. Diperlukan adaptasi dan upaya ekstra untuk tetap menjaga kualitas pembelajaran.

Melihat kompleksitas dan pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk memahami

faktor-faktor yang mempengaruhi *teacher performance* di Perkumpulan XYZ, dengan fokus pada *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, *work motivation*, dan *job satisfaction*.

**METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) suatu penelitian yang mengadopsi positivisme untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, melakukan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk memverifikasi hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Model filsafat positivisme menekankan kontrol variabel, replikasi, dan pengujian hipotesis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diamati (Gumanti et al 2016, 44). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen mencakup *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, dan *work motivation*, sedangkan variabel dependen terdiri dari *job satisfaction* dan *teacher performance*.

1. **Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar Perkumpulan XYZ Cabang Tangerang pada bulan Mei tahun 2023. Objek penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 100 orang.

2. **Teknik Pengumpulan Data**

Data merujuk pada representasi suatu objek dalam bentuk angka dan informasi yang menjadi dasar penelitian untuk membuat kesimpulan (Sinambela 2021, 183). Dalam rangka penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui metode survei.

3. **Alat Pengumpulan Data**

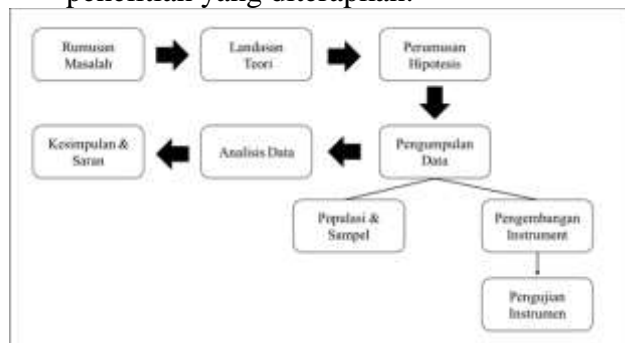
Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode survei menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2019, 199). Peneliti melakukan survei menggunakan Google Form (GF).

#### 4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis dengan model SEM terdiri dari dua tahap utama, yaitu validasi model pengukuran (outer model) dan pengujian model struktural (inner model), dalam penelitian ini dilakukan analisis jalur.

#### 5. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan serangkaian langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian dan memperoleh hasil yang optimal. Berikut adalah uraian mengenai prosedur penelitian yang diterapkan:



Gambar 1. Prosedur Penelitian

Proses yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, pengolahan, dan analisis data. Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah di lokasi penelitian dan merumuskan masalah yang akan diteliti. Setelah itu, dilakukan kajian literatur terhadap setiap variabel penelitian sebagai dasar teori

untuk menjawab masalah yang dirumuskan. Selanjutnya, hipotesis dibuat sebagai jawaban awal terhadap rumusan masalah. Langkah berikutnya adalah merancang instrumen penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan, berdasarkan tinjauan literatur sebelumnya. Setelah tahap persiapan selesai, peneliti memohon izin penelitian kepada Direktur Perkumpulan XYZ untuk melakukan penelitian di SD XYZ di Cabang Tangerang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan SmartPLS (*Partial Least Squares*). Aplikasi SmartPLS digunakan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, khususnya dalam menganalisis pengaruh antara *emotional intelligence*, *work motivation*, *spiritual intelligence* terhadap *job satisfaction*, dan *emotional intelligence*, *spiritual intelligence*, *job satisfaction* terhadap *teacher performance*, dan *emotional intelligence* terhadap *spiritual intelligence*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data variabel *emotional intelligence*, *work motivation*, *spiritual intelligence*, *job satisfaction*, dan *teacher performance*. Kuesioner ini disebar kepada seluruh populasi di SD XYZ Cabang Tangerang yang berjumlah 100 orang dengan tingkat pengembalian 100%.

Responden dikategorikan berdasarkan unit sekolah, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Responden berasal dari delapan Sekolah Dasar XYZ Cabang Tangerang, dengan rincian SD XYZ Mgr. Sugiyopranoto, Sj ada 13 orang; SD XYZ Yos Sudarso ada 14 orang; SD XYZ Bhakti Nusa ada 13 orang; SD XYZ Santo Fransiskus ada 7 orang; SD XYZ Santa Maria ada 18 orang; SD XYZ Slamet Riyadi I ada 15 orang; SD XYZ Slamet Riyadi II ada 6 orang; SD XYZ Santo Aloysius ada 14 orang. Berdasarkan jenis



kelamin, terdapat 22 responden laki-laki dan 78 responden perempuan. Sementara itu, berdasarkan usia, responden dibagi menjadi empat kategori: 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan di atas 50 tahun. Data responden yang masuk berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 99 orang memiliki ijazah strata 1, dan 1 orang memiliki ijazah strata 2.

### 1. Uji Outer Model

Uji model pengukuran (outer model) digunakan untuk mengukur hubungan variabel/konstruk dengan indikator penelitian. Menurut Ghazali and Latan (2015, 76-77) mengatakan model pengukuran (outer model) didapat dengan menilai validitas konvergen dengan melihat nilai loading factor, nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk tiap variabelnya, serta nilai validitas diskriminan adalah nilai akar kuadrat AVE dan melihat nilai composite reliability setiap variabelnya.

### 2. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu pertama dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted) di mana nilai AVE harus berada di atas 0,50. Kedua dengan melihat nilai loading factornya, di mana nilai loading factor harus berada di atas 0,70. Namun, bila ada pernyataan yang mempunyai nilai loading factor antara 0,60 – 0,70 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid bila nilai AVE sudah berada di atas 0,50 (Ghozali and Latan 2015, 74).

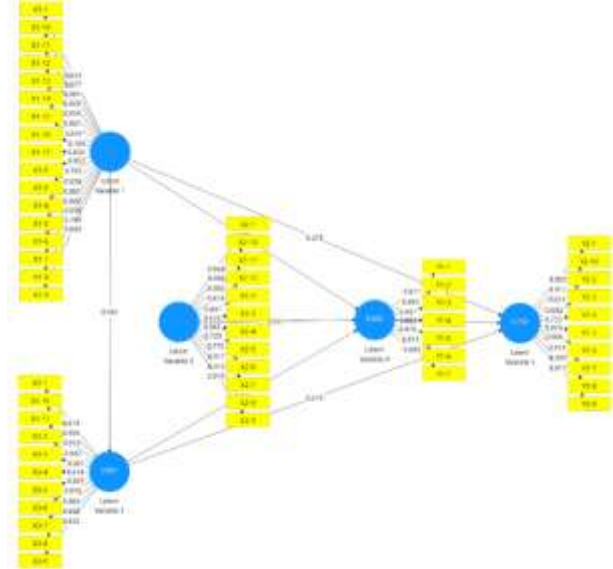
**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Konvergen dengan AVE**

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Emotional intelligence</i>	0,648
<i>Work motivation</i>	0,722
<i>Spiritual intelligence</i>	0,732
<i>Job satisfaction</i>	0,752
<i>Teacher performance</i>	0,693

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi persyaratan uji validitas konvergen karena nilai

AVE (Average Variance Extracted) setiap variabel berada di atas 0,5. Model hasil uji validitas konvergen yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2 Model Hasil Uji Konvergen  
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

### 3. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan melalui pemeriksaan nilai cross loading pada setiap variabel, yang seharusnya di atas 0,70. Uji validitas diskriminasi dapat dilakukan dengan memeriksa perbandingan antara akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) suatu variabel dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Bila akar kuadrat nilai AVE di setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi dari antar variabel, dapat disimpulkan bahwa model penelitian menunjukkan tingkat validitas diskriminasi yang tinggi atau baik (Ghozali and Latan 2015, 96). Nilai akar kuadrat AVE serta hasil uji validitas diskriminasi ditampilkan dalam tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3 Nilai AVE dan Nilai Kuadrat AVE**

Variabel	Nilai AVE	Nilai Kuadrat AVE
<i>Emotional intelligence</i>	0,648	0,966
<i>Work motivation</i>	0,722	0,935
<i>Spiritual intelligence</i>	0,732	0,959
<i>Job satisfaction</i>	0,752	0,963
<i>Teacher performance</i>	0,693	0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan nilai AVE dan akar kuadrat AVE pada tabel di atas, uji validitas diskriminan dari model penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Emotional intelligence	Job satisfaction	Spiritual intelligence	Teacher performance	Work motivation
Emotional intelligence	<b>0,805</b>				
Job satisfaction	0,772	<b>0,850</b>			
Spiritual intelligence	0,926	0,769	<b>0,855</b>		
Teacher performance	0,831	0,810	0,831	<b>0,867</b>	
Work motivation	0,901	0,862	0,906	0,845	<b>0,833</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 4 terlihat bahwa ada dua variabel yang memiliki nilai korelasi antar variabel lebih besar dari akar kuadrat AVE. Tiga variabel sudah memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai korelasi antar-variabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah dilakukan belum memenuhi kriteria untuk uji validitas diskriminan.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Apabila setiap variabel menunjukkan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Ghozali and Latan 2015, 96). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Emotional Intelligence	0,969	0,966
Work Motivation	0,948	0,935

Spiritual Intelligence	0,965	0,959
Job Satisfaction	0,968	0,963
Teacher Performance	0,961	0,955

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk setiap variabel penelitian ini adalah di atas 0,70, dapat disimpulkan dari hasil analisis data bahwa variabel *emotional intelligence*, *work motivation*, *spiritual intelligence*, *job satisfaction*, dan *teacher performance* menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

5. Uji Inner Model

Pengukuran hubungan antara konstruk dapat dilakukan melalui model struktural atau inner model. Dalam penelitian ini, uji inner model menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), *R-square*, dan *path coefficient* yang diperoleh melalui aplikasi SmartPLS.

6. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Ghozali and Latan (2015, 77). Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel eksogen. Semakin tinggi nilai VIF, semakin kuat indikasi adanya kolinearitas di antara variabel eksogen tersebut. Suatu model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai toleransi variabel bebas melebihi 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Pada tabel 5 dapat dilihat hasil uji multikolinearitas (Khurun and Asyik 2018, 11).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

	X1 (EI)	X2 (WM)	X3 (SI)	Y1 (JS)	Y2 (TP)
X1 (EI)			1,000	8,250	7,479
X2 (WM)				6,585	
X3 (SI)				8,698	7,393
Y1 (JS)					2,613
Y2 (TP)					

Sumber: Pengolahan Data (2023)



### 7. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian inner model dapat dilakukan dengan mengevaluasi sejauh mana varians dijelaskan dengan melihat nilai *R-square* pada setiap variabel endogen (Ghozali and Latan 2015, 73). Perubahan dalam nilai *R-Square* dapat digunakan untuk mengindikasikan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu mempengaruhi variabel endogen dan apakah dampaknya bersifat substansial. Nilai *R-Squares* 0,75; 0,5; dan 0,25 disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Berikut ini merupakan nilai *R-Square* dalam penelitian ini, bisa dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-Squares	Keterangan
<i>Job satisfaction</i>	0,744	Moderat
<i>Spiritual intelligence</i>	0,857	Kuat
<i>Teacher performance</i>	0,772	Kuat

Sumber: Pengolahan Data (2023)

### 8. Uji Hipotesis

Proses pengujian hipotesis ini dilakukan dengan memeriksa besarnya nilai koefisien jalur. Hipotesis akan ditolak jika nilai koefisien jalur sama dengan atau kurang dari nol, sementara hipotesis akan diterima jika nilai koefisien jalur lebih besar dari nol. Nilai koefisien jalur dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut:

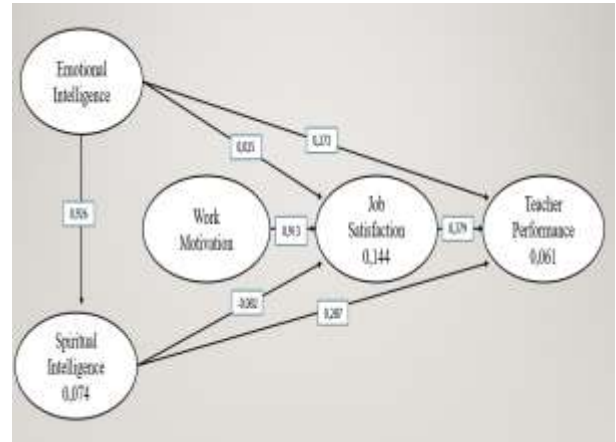
Tabel 8 Path Coefficients

No	Jalur	Path Coefficients
1	<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,025
2	<i>Spiritual Intelligence</i> → <i>Job Satisfaction</i>	-0,082
3	<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Teacher Performance</i>	0,273
4	<i>Spiritual Intelligence</i> → <i>Teacher Performance</i>	0,287

5	<i>Work Motivation</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,913
6	<i>Job Satisfaction</i> → <i>Teacher Performance</i>	0,379
7	<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Spiritual Intelligence</i>	0,926

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Model uji koefisien jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Model Uji Koefisien Jalur

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pengolahan data dari nilai *path coefficient* di atas, maka persamaan struktural dapat dipaparkan sebagai berikut:

$$SI = 0,926 EI + 0,074$$

$$JS = - 0,082 SI + 0,025 EI + 0,913 WM + 0,144$$

$$TP = 0,287 SI + 0,273 EI + 0,379 JS + 0,061$$

Keterangan

SI = *Spiritual intelligence*

EI = *Emotional intelligence*

WM = *Work motivation*

JS = *Job satisfaction*

TP = *Teacher performance*

Berikut ini disimpulkan hasil dari uji hipotesis yang disajikan pada tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis dengan Path Coefficient

Hipotesis	Path Coefficient	Hasil
H1: Terdapat pengaruh positif <i>Emotional intelligence</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	0,025	didukung
H2: Terdapat pengaruh positif <i>spiritual intelligence</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	-0,082	tidak didukung

H3: Terdapat pengaruh positif <i>Emotional intelligence</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,273	didukung
H4: Terdapat pengaruh positif <i>spiritual intelligence</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,287	didukung
H5: Terdapat pengaruh positif <i>work motivation</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,913	didukung
H6: Terdapat pengaruh positif <i>job satisfaction</i> terhadap <i>teacher performance</i>	0,379	didukung
H7: Terdapat pengaruh positif <i>Emotional intelligence</i> terhadap <i>spiritual intelligence</i>	0,926	didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Bila dilihat dari tabel 8 dapat disimpulkan *emotional intelligence* mempunyai pengaruh langsung lebih besar terhadap *spiritual intelligence* dan *spiritual intelligence* tidak mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction*. Dengan kata lain spiritual tidak berperan dalam meningkatnya *job satisfaction*.

**9. Hasil Analisis**

**a) Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,025. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajatnya *emotional intelligence* maka semakin tinggi derajat *job satisfaction*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* terhadap *job satisfaction*.

**b) Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif *spiritual intelligence* terhadap *job satisfaction* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *spiritual intelligence* terhadap *job satisfaction* lebih kecil dari nol, yaitu sebesar -0,082. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *spiritual intelligence* maka semakin rendah derajat

*job satisfaction*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *spiritual intelligence* terhadap *job satisfaction*.

**c) Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif *Emotional intelligence* terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *emotional intelligence* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,273. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *emotional intelligence* maka semakin tinggi *teacher performance* . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* terhadap *teacher performance*.

**d) Hipotesis 4: Terdapat pengaruh positif *spiritual intelligence* terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *spiritual intelligence* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,287. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *spiritual intelligence* maka semakin tinggi *teacher performance*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *spiritual intelligence* terhadap *teacher performance*.

**e) Hipotesis 5: Terdapat pengaruh positif *work motivation* terhadap *job satisfaction* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *work motivation* terhadap *job satisfaction* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,913. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *work motivation* maka semakin tinggi *job satisfaction*. Dengan demikian,





dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work motivation* terhadap *job satisfaction*.

**f) Hipotesis 6: Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *job satisfaction* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,379. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *job satisfaction* maka semakin tinggi *teacher performance*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *teacher performance*.

**g) Hipotesis 7: Terdapat pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *spiritual intelligence* di SD XYZ Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *emotional intelligence* terhadap *spiritual intelligence* tidak lebih kecil atau sama dengan nol, yaitu 0,926. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat *emotional intelligence* maka semakin tinggi *spiritual intelligence*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* terhadap *spiritual intelligence*.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *emotional intelligence*, *work motivation*, *spiritual intelligence*, *job satisfaction*, dan *teacher performance* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini terlihat dari pernyataan seperti pemahaman terhadap perasaan,

kemampuan membuat keputusan dengan hati-hati, kemampuan mengendalikan emosi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Dengan demikian peningkatan *emotional intelligence* guru dapat berkontribusi positif terhadap pengalaman serta persepsi individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* para guru SD XYZ Cabang Tangerang.

2) *Spiritual intelligence* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* berdasarkan jawaban dari pernyataan kuesioner seperti kemampuan memaafkan, menemukan makna dalam pengalaman, menggunakan hati nurani dalam menilai permasalahan, dan menemukan tujuan hidup. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *spiritual intelligence* yang tinggi, seperti diukur melalui pernyataan kuesioner cenderung memiliki *job satisfaction* yang lebih rendah. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa kemampuan memaafkan dan menemukan makna dalam pengalaman membuat seseorang menjadi lebih toleran terhadap situasi yang kurang memuaskan di lingkungan kerja, sehingga dapat mengurangi kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

3) *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*. Beberapa aspek *emotional intelligence* seperti kemampuan mengerti perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengendalikan emosi dengan cara yang rasional, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan memiliki dampak yang baik terhadap *teacher performance*. Hal ini dapat disimpulkan guru yang mampu mengerti dan mengelola



emosinya dengan baik dapat lebih efektif dalam berinteraksi dengan siswa maupun rekan kerja sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama dan peningkatan *teacher performance*.

- 4) *Spiritual intelligence* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*, hal ini didukung pernyataan dalam kuesioner seperti kemampuan meminta maaf jika terjadi kesalahan, dan menunjukkan kesabaran dalam situasi stres. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut mendukung *teacher performance* dalam menghadapi tantangan sehari-hari dalam lingkungan pendidikan. Peningkatan *spiritual intelligence* dapat berkontribusi pada pembangunan hubungan baik dengan orang lain, siswa, serta rekan kerja sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.
- 5) *Work motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sebagaimana diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Beberapa faktor *work motivation* yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* melibatkan dorongan untuk mencapai target dan hak untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work motivation* guru di SD XYZ Cabang Tangerang dapat membawa dampak baik pada *job satisfaction* di lingkungan kerja.
- 6) *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*. Beberapa aspek *job satisfaction* yang dapat mempengaruhi *teacher performance* melibatkan kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan, rasa bangga dengan

profesi guru, dan kepuasan terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru yang merasa puas akan pekerjaannya, menyukai tugas yang diberikan, serta merasa bangga dengan profesinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

- 7) *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *spiritual intelligence*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *spiritual intelligence* didukung oleh fakta bahwa aspek-aspek *spiritual intelligence* dapat membentuk dasar yang kuat untuk pertumbuhan spiritual. Pengelolaan emosi, hubungan interpersonal yang sehat, dan sikap positif terhadap tantangan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kecerdasan spiritual seseorang terutama pada guru SD XYZ Cabang Tangerang.

#### Saran

Berdasarkan tahapan yang telah dilakukan dan temuan yang diperoleh, maka beberapa saran dikemukakan bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi penelitian selanjutnya untuk pengukuran *teacher performance* dapat menambahkan variabel lain sehingga bisa menambah hipotesis penelitian.
- 2) Penelitian dapat dikembangkan dengan penelitian kualitatif sehingga perlu wawancara dan observasi sebagai alternatif untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam.
- 3) Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan memberi penjelasan atas setiap pernyataan atau kuesioner.
- 4) Penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lain tetapi tidak dapat digeneralisir karena hanya menggunakan satu sekolah.



.....  
**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aris, Muhammad, Rofiqah Al Munawwarah, Mansur Azis, and Amar Sani. "Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 4 Soppeng." *Amkop Management Accounting Review (AMAR) Pengaruh* 1, no. 1 (2021): 54–64. <https://doi.org/10.37531/amar.vxix.232>.
- [2] Efendi, Sri Harini, Sudung Simatupang, Marto Silalahi, and Acai Sudirman. "Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?" *Journal of Education Research and Evaluation* 5, no. 1 (2021): 136–47.
- [3] Ghozali, Iman, and Hengky Latan. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. 2nd Ed.* Semarang: Badan Penerbit-Undip. 2015
- [4] Gumanti, Tatang Ary, Yunidar, and Syahrudin. *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Mitra Wacana Media. 2016
- [5] Huang, Michelle, and Yiswardi. "Pengaruh Emotional Intelligence, Empowerment, Work Environment, Motivation, Dan Teamwork Terhadap Job Satisfaction Pada Bank BPR Di Kota Batam." *ECo-Buss* 4, no. 3 (2022): 539–53.
- [6] Khurun, Agytri Wardhatul, and Nur Fadrijih Asyik. "Pengaruh Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset* 1, no. 1 (2018): 1–13.
- [7] Majidah, Yuniz, Ike Kusdyah Rachmawati, and Tin Agustina Karnawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 14, no. 2 (2020): 105–12. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>.
- [8] Nilamartini, Andi Sukri Syamsuri, and Edi Jusriadi. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Islam Athirah 1 Makassar" *Competitiveness* 10, no. 1 (2021): 1–17.
- [9] Nurhayati, Erlis. "Meningkatkan Keaktifan Siswa Dalam Pembelajaran Daring Melalui Media Game Edukasi Quiziz Pada Masa Pencegahan Penyebaran Covid-19." *Jurnal Paedagogy: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* Vol.7 No.3 (2020): p.145-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jp.v7i3.2645>.
- [10] Sinambela, Lijan P, and Sarton Sinambela. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teoritik Dan Praktik).* Depok: Rajawali Pers. 2021
- [11] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: CV Penerbit Alfabeta. 2019
- [12] Wen, Ji, Songshan (Sam) Huang, and Pingping Hou. "Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model." *International Journal of Hospitality Management* 81(2019): 120–30. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN