

**PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) NEGERI 3 KERINCI**

SKRIPSI

OLEH

**ENDANG EMALIA DERA
NIM. 1910206074**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2023 M /1444 H**

**PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) NEGERI 3 KERINCI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Instititut Agama Islam Negeri Kerinci
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH :
ENDANG EMALIA DERA
NIM. 1910206074

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2023 M / 1445 H**

AGENDA

NOMOR : 239

TANGGAL : 8.3.2023

PARAF : 

Muhd.Odha Meditamar, M.Pd
Eko Sujadi, M. Pd, Kons
Dosen Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, 2023
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu
Keguruan
Di-
Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamualaikum. Wr. Wb

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari Endang Emalia Dera, NIM.1910206074 yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru DI MTs Negeri 3 Kerinci”** dapat diajukan untuk di munaqasyahkan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya dapat diterima dengan baik.

Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Billahi Taufiq Wal Hidayah

Wassalamulaiakum Wr. Wb

Pembimbing I

Muhd.Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

Pembimbing II

Eko Sujadi, M. Pd, Kons
NIP. 19910718 201503 1 004



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jln. Pelita IV Sungai Penuh Telp. 0748-21065 Faks. 0748-22114
Kode Pos. 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi oleh Endang Emalia Dera NIM. 1910206074 dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 3 Kerinci" telah diuji dan dipertahankan pada tanggal 16 Maret 2023.

Dewan Penguji

Dr. Suhaimi, S.Pd., M.Pd
NIP. 19690607 200312 1 002

Ketua Sidang

Seprianto, M.Pd
NIP. 2006078801

Penguji I

Wulansari Vitaloka, M.Pd
NIP. 19900128 202012 2 021

Penguji II

Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

Pembimbing I

Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons
NIP. 19910718 201503 1 004

Pembimbing II

Mengesahkan
Dekan



Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd
NIP. 19730506 199903 1 004

Mengetahui
Ketua Jurusan



Muhd. Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 19840909 200912 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Endang Emalia Dera**
NIM : 1910206074
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kerinci” adalah benar-benar karya asli saya kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, saya bersedia menerima sanksi hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebaik mungkin.

Sungai Penuh, Februari 2023



Endang Emalia Dera
NIM.1910206074

ABSTRAK

Endang Emalia Dera, 2023. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 3 Kerinci. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Taribiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (I) Muhd. Odha Meditamar, M. Pd, (II) Eko Sujadi, M. Pd Kons.

Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah dipakai dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum maksimalnya kinerja guru yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan tugas pokoknya sebagai seorang guru. Diantara cara menghasilkan kinerja guru yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kecerdasan spiritual dan juga kepuasan kerja guru itu sendiri.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja Di MTs Negeri 3 Kerinci. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di MTs Negeri 3 Kerinci yaitu 51 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesiner yang disebar melalui *google form*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y), variabel Kecerdasan spritual dan kepuasan kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar 134,005. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan spritual (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci : ***Kecerdasan Spiritual, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru***

ABSTRACT

Endang Emalia Dera, 2023. The Effect of Spiritual Intelligence and Job Satisfaction on Teacher Performance at MTs Negeri 3 Kerinci. Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Taribiyah and Teacher Science. State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. (I) Muhd. Odha Meditamar, M. Pd, (II) Eko Sujadi, M. Pd Kons.

Teacher performance is the achievement of a teacher measured by the standards that have been determined and have been agreed upon in a lesson plan that has been standardized through a syllabus based on standardized provisions. This research is motivated by the lack of optimal teacher performance which is influenced by the level of awareness and basic duties as a teacher. Among the ways to produce good teacher performance is by having spiritual intelligence and job satisfaction. Teacher performance can be improved through spiritual intelligence and also the teacher's own job satisfaction.

This research is quantitative research. The purpose of this study was to determine the effect of spiritual intelligence and job satisfaction at MTs Negeri 3 Kerinci. The sampling technique in this study was teknik probability sampling. Where the sample in this study were teachers at MTs Negeri 3 Kerinci, namely 51 people. The data collection technique used in this study is the questionnaire method distributed via google form.

The results showed that the magnitude of the teacher performance value (Y), the spiritual intelligence and job satisfaction variables were held constant with a teacher performance value of 134.005. So it is known that there is a positive influence between spiritual intelligence (X1) and job satisfaction X2) on teacher performance (Y).

Keywords: *Spiritual Intelligence, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT. Segala puji bagi Mu Ya Allah SWT. Alhamdulillahirabbilalamin, syukur kepersembahkan sebuah mahakarya ini kepada :

Mama dan Papa yang tercinta, Puti Nabila Lesyarti adik semata wayang, kakak Titik Okta Putri Utama, serta dua sepupu kecil yang telah beranjak dewasa Nurul Natasya, Asih Resti Ranida dan abang Donal Candra Wandi serta seluruh keluarga besar yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tidak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani segala rintangan yang ada di depanku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk pemilik NIM 2010201014 Monica Utari Zonal terimakasih telah menjadi sosok yang senantiasa kebersamai dan melewati selama proses pengerjaan tugas akhir ini baik meluangkan tenaga, pikiran, materi maupun moril dan selalu kebersamai dengan ikhlas. Terimakasih sudah sangat sabar, terimakasih kasih sudah searah wal au kita tak sedarah, terimakasih selalu ada. Dan patner skripsi ku Putri Novita dan Siska serta teman yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan membantu dalam proses skripsi ini.

Motto

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya :

“Dan Katakanlah Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah : 105)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 3 Kerinci”**. Shalawat beriring salam semuanya tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan seluruh umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Asa'ari, M.Ag selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag , Wakil Rektor II bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci,

baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Hadi Candra, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan dan Bapak Drs. Saadudin, M. PdI selaku Wakil dekan I, Bapak Dr. Suhaimi, M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Bapak Eva Ardinal, M. A selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.
3. Bapak Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Ketua Jurusan dan Bapak Fatnan Asbupel, M. Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Muhd. Odha Meditamar, M. Pd selaku Pembimbing I dan Bapak Eko Sujadi, M.Pd, Kons selaku Pembimbing II yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Seprianto, M. Pd selaku mentor yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
7. Kepala MTs Negeri 3 Kerinci beserta bapak dan ibuk majelis guru serta staf tata usaha yang telah banyak membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.

8. Teman-teman angkatan 2019 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah berjuang bersama.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan atau persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah SWT berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, amiin

Sungai Penuh, Februari 2023
Penulis

ENDANG EMALIA DERA
NIM.191020674

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah	8
C.Batasan Masalah	8
D.Rumusan Masalah	9
E.Tujuan Masalah.....	9
F.Manfaat Penelitian	9
G.Definisi Operasional.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.Kajian Teori.....	11
B.Penelitian Revelan	31
C.Kerangka Berpikir	33
D.Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.Jenis Penelitian	36
B.Desain Penelitian	36
C.Populasi Dan Sampel.....	37
D.Variabel Penelitian	37
E.Teknik Pengumpulan Data.....	38
F.Instrumen Penelitian	38
G.Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Penelitian.....	49
B.Pembahasan	69

BAB V PENUTUP

A.Kesimpulan	77
B.Saran	78

BIBLIOGRAFI.....	79
-------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	81
----------------------	-----------

BIOGRAFI PENULIS	
-------------------------	--

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja guru	40
Tabel 3.2 Kisi –kisi Instrumen Kecerdasan Spritual.....	41
Tabel 3.2 Kisi –kisi Instrumen Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.1 Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru	50
Tabel 4.3 Capaian Responden Pada Kinerja Guru	51
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kecerdasa Spritual	51
Tabel 4.5 Capaian Responden Pada Kecerdasan Spritual.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.7 Capaian Responden Pada Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spritual	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Guru	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.12 Linearitas (X1)	61
Tabel 4.13 Linearitas (X2)	62
Tabel 4.14 Uji multikolinearitas	63
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastistas.....	64
Tabel 4.16 Pengaruh X1 terhadap Y	65
Tabel 4.17 Uji Koefisien X1 terhadap Y	66
Tabel 4.18 Pengaruh X2 Terhadap Y.....	66
Tabel 4.19 Uji Koefisien X2 Terhadap Y	67
Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	82
Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase	83
Lampiran 3 Angket Penelitian	85
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Kecerdasan Spritual.....	98
Lampiran 5 Distribusi Hasil Angket Kepuasan Kerja.....	99
Lampiran 6 Distribusi Hasil Angket Kinerja Guru	101
Lampiran 7 Hasil Statistik.....	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Sebagai figur sentral dalam proses pendidikan, guru memegang peranan utama dalam membangun pendidikan, khususnya yang dilaksanakan secara formal di sekolah. Guru sebagai salah satu yang memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan. (Julita et al., 2019 : 31).

Dalam pendidikan, guru mempengaruhi terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, karenanya upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Salah satu ukuran profesionalisme dan kualitas guru adalah kinerjanya.

Kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Bernardin dan Russel memberikan definisi kinerja yaitu *performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time periode* kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari

fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu kurun tertentu (Zakaria, 2016 : 1).

Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah bergantung pada kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas karena komponen tersebut merupakan kunci yang menentukan serta menggerakkan berbagai komponen dan dimensi sekolah yang lain.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Belum maksimalnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran atas tugas pokoknya sebagai seorang guru. Diantara cara menghasilkan kinerja guru yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan spiritual dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 21-24 maret 2022 di MTs Negeri 3 Kerinci terlihat ada sebagian guru yang cenderung memiliki semangat mengajar menurun seperti kurang efektif dalam melakukan proses pembelajaran dan kurang memahami peserta didik. Selanjutnya terlihat juga beberapa guru yang kurang bisa menggunakan media pembelajaran dengan baik, dimana saat pembelajaran guru masih menggunakan media buku saja dan kurang bervariasi. Kemudian guru kurang memahami tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan juga guru kurang memiliki inisiatif ketika mengajar seperti kurangnya

kreativitas guru dalam mengajar yaitu masih menggunakan metode konvensional seperti metode ceramah sehingga membuat para siswa menjadi bosan. Selanjutnya juga terlihat bahwa fasilitas pembelajaran yang kurang memadai seperti buku cetak dan buku-buku penunjang lainnya serta media belajar seperti belum sesuai dengan standar pendidikan dan belum mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Sehingga proses pembelajaran juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja dalam mengajar. Hal tersebut lah yang dapat mempengaruhi kualitas dalam pembelajaran, rasa kurang puas dan kurang bersemangat guru dalam menjalankan tugasnya.

Belum maksimalnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran atas tugas pokoknya sebagai seorang guru. Di antara cara menghasilkan kinerja guru yang baik adalah dengan memiliki kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh guru mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru. (Baharuddin & Zakaria, 2018 : 8).

Permasalahan rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari hal yang mempengaruhinya seperti kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Salah satu bentuk kecerdasan yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. (Idrus, 2002, p.57). Dengan kata lain kecerdasan spiritual mampu mensinergikan kecerdasan

intelektual dan kecerdasan emosional. Menurut Agustian (2006) bahwa banyak orang disekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan. (Sri, 2020, p. 11)

Kecerdasan yang terletak ada dalam diri manusia terkait dengan ego atau jiwa yang sadar adalah kecerdasan spiritual. Mahdi (2007) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan pikiran dorongan dan efektivitas yang mendapatkan inspirasi penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita semua menjadi bagian.

Kinerja guru juga dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja. Kepuasan Kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja. (Muliati, 2020:33)

Kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. (Muliati, 2020:35)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan. (Nugraha, 2019 : 2)

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru seperti penelitian yang dilakukan oleh Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap moral kerja guru SD Negeri di Kota Merauke. Penelitian yang dilakukan Lebih dari 50% guru memiliki kepuasan kerja yang rendah dan kurang dari 10% guru yang menyatakan puas dengan bekerja di sekolah tersebut. Rendahnya kepuasan kerja guru dibuktikan dari tidak jelasnya tugas pokok

pekerjaan hingga kondisi kerja yang tidak mendukung menjadi alasan yang utama bagi guru di sekolah singosari Delitua tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008) yaitu kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

Pentingnya peran seorang guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan pernah ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas dari guru itu sendiri. Kinerja organisasi (sekolah) ditentukan oleh kinerja individu (guru) dalam artian bahwa keberadaan guru dalam sebuah sekolah akan mampu meningkatkan kinerja sekolah itu sendiri namun tentunya guru juga harus memiliki kinerja yang baik. Sekolah mestinya memperhatikan kecerdasan spritual, kecerdasan intelektual, karena hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang terjadi dengan menuangkannya dalam sebuah skripsi dengan judul : **Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 3 Kerinci.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil observasi awal yang dilakukan penulis di, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Disiplin waktu yang kurang diterapkan oleh sebagian guru
2. Terdapat sebagian guru tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya
3. Kurang tersedianya fasilitas atau media belajar yang memadai sehingga mempengaruhi kepuasan kerja guru
4. Kurang tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai disekolah
5. Penggunaan media pembelajaran yang masih lemah oleh sebagian guru
6. Metode belajar yang masih bersifat konvensional dan kurang bervariasi

C. Batasan Masalah

Dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori dan supaya penelitian ini dilakukan secara mendalam, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru di MTs Negeri 3 Kerinci
2. Penelitian ini hanya membahas tentang ruang lingkup pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci ?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang tenaga pendidik atau dalam hal ini guru.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktik
 - a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan lebih bagi peneliti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Sekolah

- 1) Dapat menerapkan hasil penelitian terhadap dunia pendidikan terkhususnya sekolah yang diteliti.
- 2) Untuk kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru lebih baik lagi.

G. Definisi Operasional

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Kinerja guru secara umum guru memiliki kinerja yang baik hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Kemendikbud, 2011).

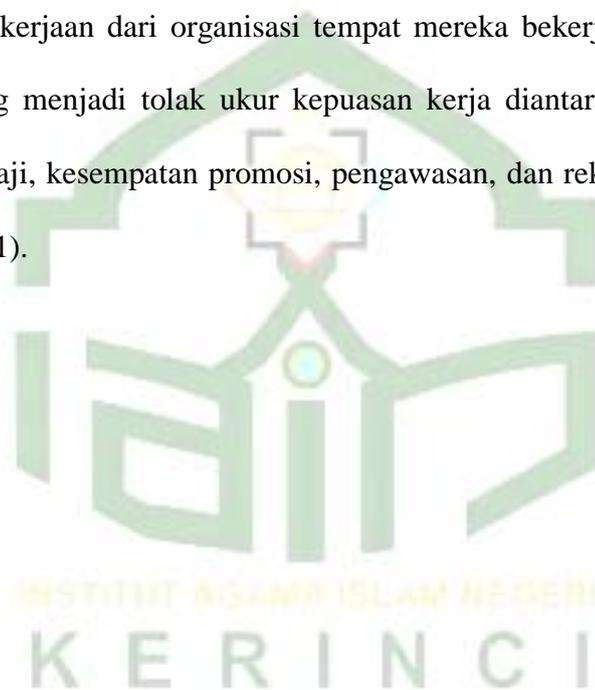
2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu seseorang membangun dirinya secara utuh. Kecerdasan spiritual tidak tidak bergantung pada budaya atau nilai. Tidak mengikuti nilai-nilai yang ada, tetapi menciptakan kemungkinan untuk memiliki nilai-nilai sendiri. Dalam kecerdasan spiritual terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhinya diantaranya keterbukaan, tanggungjawab, kepercayaan, dan kepedulian sosial (Idarah, 2018:2)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Muliati, 2020 : 35). Yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. (Oraman et al, 2011).



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil. Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai

tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata.

2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja Secara Umum

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk

memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motivasi
- 7) Peluang

Adapun menurut Miner dalam Edison (2017:192), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya.

d. Guru

Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan. Menurut Nawawi (2015: 280) Guru adalah orang dewasa, yang karena peranannya berkewajiban memberikan pendidikan kepada anak didik. Orang tersebut mungkin berpredikat sebagai ayah atau ibu, guru, ustadz, dosen, ulama dan sebagainya. Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Djamarah (2015: 280) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan.

Guru adalah seorang pendidik yang profesional, guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa. Menurut Djamarah dan Zain (2015: 281) Guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan

keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Guru adalah seseorang yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga dia dapat menjadikan orang lain menjadi orang yang cerdas. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan

e. Tugas Seorang Guru

Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi kehidupan bangsa ditengah-tengah pelintasan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Guru memiliki tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan ada tiga jenis tugas guru, yakni :

1) Tugas Dalam Bidang Profesi

Tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan . keterampilan pada siswa.

2) Tugas Kemanusiaan

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.

3) Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju Indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.

Dalam Undang . Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa :

- a) Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

f. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156).

Analisis kinerja disebut sebagai salah satu proses membandingkan kinerja faktual yang dicapai dengan standar-standar yang telah ditetapkan untuk menstrukturkan masalah dan solusi pemecahannya bagi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kinerja guru. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

g. Indikator Kinerja Guru Secara Umum

Menurut (Kemendikbud,2011) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut :

- a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
 - d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
 - e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.
- 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta

didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
 - b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
 - c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait;

dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

2. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Secara terminologi kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai menempatkan tindakan dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas kehidupan spiritual (Wahyudi, 2010, p. 10).

Spiritual *quotient* berasal dari kata spiritual dan *quotient*. Spiritual berarti batin, rohani, keagamaan, sedangkan *quotient* atau kecerdasan berarti sempurnanya perkembangan akal budi, kepandaian, ketajaman pikiran. Spiritual *Quotient* (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ) secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna

yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna dari pada yang lain. SQ adalah pondasi yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar Danah, 2010, p. 11).

b. Indikator Kecerdasan Spiritual

David dan Cicco menjelaskan tanda-tanda orang yang kecerdasan spiritual berkembang dengan baik diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesadaran transendental yang tinggi. Kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengenali aspek diri yang lebih dalam dari tubuh fisik, merasakan apapun selain fisik dan materi, menyadari hubungan yang lebih dalam antara saya dan orang lain.
- 2) Kemampuan berpikir eksistensial kritis. Yaitu mengetahui tujuan dan keberadaan penciptaan, mengembangkan diri dan mengetahui hubungan dengan sesama makhluk hidup.
- 3) kemampuan tentang diri sendiri (pribadi). Yaitu mengetahui makna dan tujuan adaptasi dengan pekerjaan, menentukan tujuan dan alasan hidup serta permasalahan dalam hidup.
- 4) Meningkatkan perluasan kesadaran. Yaitu mengontrol diri terhadap kesadaran dan bergerak lebih baik (David B. King, Teresa L De Cicco, 2019).

c. Fungsi Kecerdasan Spiritual

Kondisi spiritual seseorang berpengaruh terhadap kemudahan dia dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, maka ia menjadi orang yang cerdas dalam kehidupan. Untuk itu yang terbaik bagi kita adalah memperbaiki hubungan kita kepada Allah yaitu dengan cara meningkatkan taqwa dan menyempurnakan tawakal serta memurnikan pengabdian kita kepada-Nya. Beberapa fungsi kecerdasan spiritual, antara lain:

- 1) Pembinaan dan pendidikan akhlak. Spiritual adalah salah satu metode pendidikan akhlak dan pembinaan jiwa.
- 2) Kecerdasan spiritual untuk mendidik hati dan budi pekerti. Pendidikan sejati adalah pendidikan hati, karena pendidikan hati tidak saja menekankan segi-segi pengetahuan kognitif intelektual saja tetapi juga menumbuhkan segi-segi kualitas psikomotorik dan kesadaran spiritual yang reflektif dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Kecerdasan spiritual membimbing kita untuk meraih hidup bahagia. Hidup bahagia menjadi tujuan hidup kita semua, hampir tanpa kecuali. Maka dengan itu ada tiga kunci SQ dalam meraih kebahagiaan hidup yaitu: cinta yang dicurahkan kepada Allah, berdoa serta berbuat kebajikan dan berbudi pekerti luhur.
- 4) Kecerdasan Spiritual merupakan landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. (Jaya Yahya, 2014, p. 16)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman mendefinisikan, kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Handoko dalam bukunya Sutrisno mengemukakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tiffin menyatakan dalam bukunya Sutrisno, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan, dan kerja sama

dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelas suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Secara relative kepuasan kerja karyawan baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan ini kurang. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada pribadi masing-masing. Katz dan Van telah memperkenalkan tiga himpunan faktor-faktor yang disebut bidang kepuasan kerja, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri, berhubungan dengan faktor intrinsik 2) Konteks interaksi, hubungan dengan faktor-faktor kontekstual yang menyangkut rekan sekerja, para penyelia, dan orang-orang lain dalam lingkungan pekerjaan.

Kebijakan-kebijakan organisasi, berhubungan dengan faktor-faktor kontekstual yang menyangkut pengupahan, kebijakan promosi, kondisi kerja dan hal-hal lain yang kurang dikuasai oleh karyawan atau penyelia. Siagian menyatakan terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga dia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk

mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam implementasinya, indikator-indikator kepuasan kerja dapat juga dibatasi, seperti yang dilakukan oleh Usman (2018) dibatasi pada gaji, tunjangan pensiun, jabatan, pekerjaan menantang, rumah dinas, kendaraan dinas, pelayanan kesehatan, jaminan pendidikan, hiburan, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan keamanan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian dan Uno (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari faktor-faktor: (1) pekerjaan yang penuh tantangan, (2) penerapan sistem penghargaan yang adil, (3) kondisi yang sifatnya menantang, dan (4) sikap rekan sekerja.

Menurut Paula E. Lester (2017) terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pengawasan
- 2) Rekan kerja
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Gaji
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pekerjaan itu sendiri
- 7) Kemajuan
- 8) Keamanan

9) Pengakuan

B. Penelitian Relevan

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin dan Rahmatia Zakaria (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar, dan untuk mengetahui adakah pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. Serta memiliki kegunaan di berbagai pihak, baik itu dari pihak tempat penelitian maupun di pihak penulis sendiri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru-guru tersebut sesuai dengan peraturan yang telah pemerintah keluarkan, dan kebanyakan guru di sekolah ini telah tersertifikasi. Penulis mengumpulkan data melalui hasil kuesioner yang di kerjakan oleh guru-guru tersebut, yang kemudian di berikan skor pada masing-masing pernyataan.. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil statistik deskriptif dari 79 responden memiliki skor kuisisioner kinerja guru minimum 29, skor maksimum 50, sehingga rangenya 21, dalam praktik semakin besar range semakin bervariasi suatu data. Jumlah skor 5523, rata-rata 92,5, standar deviasi atau simpangan baku sebesar 12,839 dan varians 164.828, standar deviasi dan varians menunjukkan tingkat keberagaman data.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian oleh Baharudin dan Rahmatika Zakarian (2018) hanya memfokuskan pada kecerdasan spiritual guru. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan yaitu melihat bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual dan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Puji Astiti (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tingkat SMA/SMK Dikota Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi, apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Penelitian relevan lainnya dilakukan oleh Anas Canggih Pamungkas (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi, kepuasan kerja berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan dan mengoptimalkan kualitas.

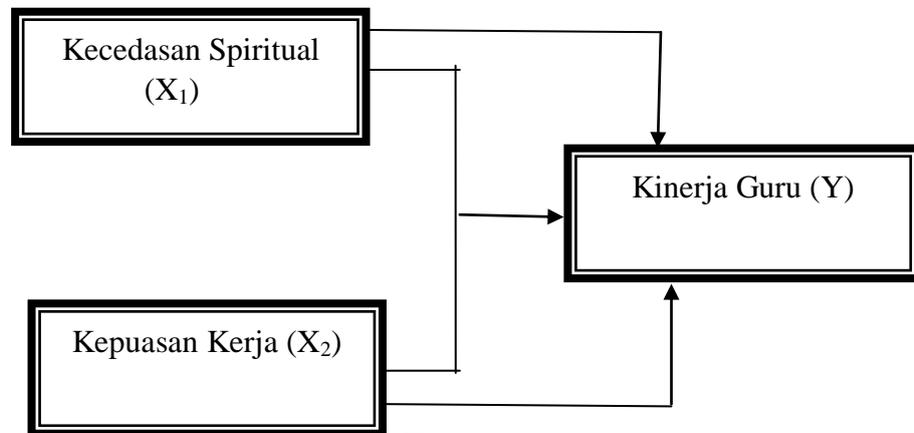
Penelitian relevan selanjutnya dilakukan oleh Latif Nurrohmedi (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang”. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan yang sebelumnya adalah peneliti pada penelitian ini menggunakan teori Robbins yang menyatakan bahwa salah satu indikator kinerja adalah kehadiran. Dengan kata lain kehadiran dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

C. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir merupakan hal penting dalam penelitian khususnya penelitian kuantitatif. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka berpikir dalam penelitian ini akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara kinerja guru dengan kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Rumusan kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah kinerja guru di pengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja.



Gambar 2.1 kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2013). Hipotesis di pandang sebagai komponen penting dalam penelitian kuantitatif. Sehingga hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₀ : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di MTSN 3 Kerinci
 H₁ : terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di MTSN 3 Kerinci
2. H₀ : tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTSN 3 Kerinci

H1 : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci

3. H0 : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci

H1 : terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel (Ruseffend, 2015 : 39).

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena menggunakan statistik, perhitungannyapun menggunakan data statistik, masalah penelitian menanyakan tentang ada pengaruh antar variabel yaitu variabel X_1 (kecerdasan spiritual), X_2 (kepuasan kerja), Y (kinerja guru) dan bersifat objektif yang mana penelitian ini berdasarkan keadaan sebenarnya dari kinerja guru, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 3 Kerinci.

B. Desain penelitian

Desain penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional, yang mana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel. Korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2018 : 328).

Tujuan penelitian korelasional menurut Suryabrata (dalam Abidin, 2010) adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

C. Populasi dan sampel

1. Pupulasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupaun kualitatif mengenai karakteristik dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya .Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri 3 Kerinci yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini menggunakan sampel yang didapatkan dari metode penentunya. Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi (Sugiono, 2019 : 40). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probality sampling*. Definisi probality sampling yang digunakan penulis adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Menurut Riduwan, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua populasi . Jadi sampel dari penelitian ini adalah 51 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal yang sangat diperlukan.

Dengan adanya definisi operasional variabel dapat menunjukkan pada pengambilan sampel yang cocok untuk digunakan. Variabel penelitian pada dasarnya yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Khairinal, 2016: p 285). Variabel dalam penelitian ini yaitu 1) Kecerdasan Spiritual, 2) Kepuasan Kerja, 3) Kinerja Guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019 :22) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling awal dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode ini dipilih karena penyebaran angket bisa menggunakan beberapa metode yang mana dalam penelitian ini peneliti memilih menyebarkan angket melalui google form. Penyebaran angket tersebut bisa diisi secara serentak oleh guru dan tentu saja membutuhkan waktu yang relatif singkat oleh guru MTs Negeri 3 Kerinci.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, angket dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang di sebarakan secara langsung ataupun tidak langsung atau melalui media sosial. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

F. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa

dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Titik tolak penyusunan instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel yang telah diberikan definisi operasionalnya, selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian di jabarkan menjadi butir pertanyaan atau pernyataan. Selanjutnya butir-butir tersebut diberi skala pengukuran jawaban atau tanggapan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yang terdiri dari angket kecerdasan spritual, kepuasan kerja dan kinerja guru. Adapun langkah-langkah dalam pembuatan angket adalah sebagai berikut :

1. Menyusun Kisi-Kisi Angket

Kisi-kisi angket dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2016 :12) yaitu sebagai berikut :

- a. Peneliti memiliki gambaran jelas dan lengkap tentang instrumen dari butir-butir pernyataan yang akan disusun.
- b. Peneliti akan mendapat kemudahan dalam menyusun instrrumen karena kisi-kisi dijadikan sebagai pedoman dalam pernyataan.
- c. Instrumen yang disusun akan lengkap dan sistematis apabila ketika menyusun kisi-kisi belum dituntut untuk memikirkan rumusan butir pernyataan.
- d. Kisi-kisi berfungsi sebagai pedoman dan peta perjalanan dari aspek

yang akan dikumpulkan data tentang penelitian ini.

- e. Dengan adanya kisi-kisi angket yang baik akan memuahkan peneliti ke tahap penelitian berikutnya.
- f. Validitas dan reabilitas instrumen dapat diperoleh peneliti nantinya.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator
Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> a. Mengenal Karakteristik Peserta Didik b. Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran Yang Mendidik c. Pengembangan Kurikulum d. Kegiatan Pembelajaran Yang Mendidik e. Pengembangan Potensi Peserta Didik f. Komunikasi Dengan Peserta Didik g. Penilaian Dan Evaluasi
Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> a. Bertindak Sesuai Dengan Norma Agama, Hukum, Sosial Dan Kebudayaan Nasional b. Menunjukkan Pribadi Yang Dewasa Dan Teladan c. Etos Kerja, Tanggung Jawab Yang Tinggi, Rasa Bangga Menjadi Guru
Sosial	<ol style="list-style-type: none"> a. Bersifat Inklusif, Bertindak Objektif Serta Tidak Krisminatif b. Komunikasi Dengan Sesame Guru, Tenaga Kependidikan, Orang Tua, Peserta Didik Dan Masyarakat
Profesional	<ol style="list-style-type: none"> a. Penguasaan Materi, Struktur, Konsep Dan Pola Pikir Keilmuan Yang Mendukung Mata Pelajaran Yang Diampu b. Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan Yang Reflektif

Sumber : (Kemendikbud, 2011)

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Spritual

Indikator	Sub Indikator
Berpikir Eksistensial Kritis	a. saya telah menghabiskan waktu merenungkan tujuan atau alasan keberadaan saya b. saya telah mengembaangkan teori saya sendiri tentang hal-hal: kehidupan,kematian,realitas dan keberadaan c. Saya sering merenungkan hubungan antara manusia dan makhluk hidup lainnya
Produksi Makna Pribadi	a. Kemampuan saya untuk menemukan makna dan tujuan hidup saya beradaptasi dengan stres kerja b. Saya mampu menentukan tujuan atau alasan hidup saya d. Ketika saya mengalami kegagalan, saya masih dapat menemukan makna di dalamnya
Kesadaran Transendental	a. Saya menganali aspek diri saya yang lebih dalam dari tubuh fisik saya b. Sulit bagi saya untuk merasakan apapun selain fisik dan materi c. Saya menyadari hubungan yang lebih dalam antara saya dan orang lain
Perluasan Kesadaran	a. Saya dapat memasuki status yang lebih tinggi dari kesadaran b. Saya dapat mengontrol ketika saya memasuki keadaan yang lebih tinggi kesadaran c. Saya dapat bergerak bebas antar level kesadaran

Sumber : (David B. King, Teresa L De Cicco,2019)

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Indikator	Sub Indikator
Pengawasan	a. Saya diberikan bantuan langsung oleh atasan ketika saya membutuhkan bantuan b. Saya menerima pengakuan dari atasan langsung c. Atasan langsung memuji saya sebagai pengajaran yang baik d. Atasan memberikan bantuan untuk meningkatkan pengajaran
Rekan Kerja	a. Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya b. saya tidak mendapatkan kerja sama kerja sama dari orang-orang yang dapat bekerja dengan saya c. saya rukun dengan rekan kerja
Kondisi Kerja	a. Kondisi kerja di sekolah saya baik b. kondisi sekolah saya nyaman c. Kondisi kerja di sekolah saya dapat ditingkatkan
Gaji	a. Penghasilan guru hampir tidak cukup untuk hidup b. mengajar memberikan saya keamanan finansial c. pendapatan guru cukup untuk biaya normal
Tanggung Jawab	a. Saya mencoba untuk menyadari kebijakan sekolah saya b. saya bertanggung jawab atas pengajaran saya c. saya rukun dengan murid saya
Pekerjaan Itu Sendiri	a. Mengajar mendorong saya untuk kreatif b. pekerjaan seorang guru sangat menyenangkan
Kemajuan	a. Mengajar memberikan peluang yang baik untuk kemajuan b. Mengajar memberi saya kesempatan maju secara profesional c. Mengajar memberikan

	kesempatan untuk promosi d. saya tidak maju dalam posisi mengajar saat ini
Keamanan	a. Saya takut kehilangan pekerjaan mengajar saya b. Mengajar menyediakan masa depan yang aman c. Saya tidak pernah merasa aman dalam pekerjaan mengajar saya
Pengakuan	a. Saya menerima pengakuan penuh atas keberhasilan mengajar saya b. Tidak ada yang memberi tahu saya bahwa saya adalah guru yang baik c. Saya menerima terlalu sedikit pengakuan

Sumber :Paula E. Lestser,2017)

2. Melakukan Validitas Logis

Validitas logis ada yang mengistilahkan dengan validitas rasional, validitas ideal, atau validitas das sollen. Juga validitas teoritik.. Validitas logis untuk sebuah instrumen evaluasi menunjuk pada kondisi bagi sebuah instrumen yang memenuhi persyaratan valid berdasarkan hasil penalaran. Valid dipandang terpenuhi karena instrument yang bersangkutan sudah dirancang secara baik, mengikuti teori dan ketentuan yang ada. Sebuah contoh, pelaksanaan tugas membuat karangan, jika penulis sudah mengikuti aturan mengarang, tentu karanganya sudah baik.

3. Melakukan Uji Coba Angket

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang derajat ketepatannya memiliki taraf kesesuaian dan kecepatan kuisisioner dalam menilai sebuah objek. Dengan demikian data yang valid merupakan data yang tidak barbeda antara data yan dilaporkan oleh peneliti dengan data sebenarnya pada

objek penelitian.

Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna.

b. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas merupakan cara kuisisioner sebagai indikator dalam penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel jika sebuah jawaban dari kuisisioner sama/stabil dari jangka waktu ke waktu.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesionerdikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalahkonsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbacharena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sesuai dengan apa yang dicapai dalam penelitian ini, maka data yang telah terkumpul dari responden dianalisis dengan analisis statistik. Teknik analisis statistik dimulai dari statistik deskriptif untuk mengetahui berapa besar rata-rata skor, median, serta distribusi frekuensi dari data yang telah terkumpulkan. Kegunaan statistik deskriptif ini adalah untuk menggambarkan suatu keadaan dengan apa adanya secara objektif tanpa dipengaruhi dari dalam peneliti atau secara subjektif.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.00. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear atau tidak. Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linear. Sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan, membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5%.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi (Ajija, 2011). Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien korelasi dari masing-masing variabel independen.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2016). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable

bebas (Ghozali, 2016). Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent atau variabel bebas yang dipengaruhi dengan variabel dependen atau variabel terikat. Uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 20.00 for Windows.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual. suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

3. Uji Hipotesis

Menurut Dantes (2012) hipotesis merupakan praduga ataupun asumsi sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melakukan penelitian.

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier

seederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi kecerdasan spiritual, kepuasan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali,2018).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Adapun kelompok responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	28	51 %
Perempuan	23	49 %
Total	51	100%

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, penelitian ini menggunakan responden sebanyak 51 sampel guru dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 49 % dan sisanya laki-laki sebanyak 51 %.

2. Deskripsi Data

Analisis Deskriptif kuantatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan verifikasi terhadap data penelitian, seluruh data yang diperoleh dan diolah dari guru yaitu sebanyak 51 responden. Data penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu : kecerdasan spritual, kepuasan

kerja dan kinerja guru. Analisis deskriptif di gunakan untuk menyajikan data meliputi mean, standar deviasi, range, skor maksimum, skor minimum, tabel distribusi frekuensi dan grafik frekuensi dari setiap variabel (Sugiyono, 2011).

Penelitian ini merujuk penggunaan rumus analisis deskriptif presentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase

f = frekuensi

N = Jumlah responden

100 = bilangan tetap

a. Kinerja Guru (Y)

Deskripsi mengenai kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
262,2 – 307	Sangat Tinggi (ST)	36	70,58 %
252,4 – 261,2	Tinggi (T)	15	29,42 %
170,6 – 251,4	Sedang (S)	0	0
124,9 – 169.6	Rendah (R)	0	0
78 – 123,8	Sangat Rendah	0	0

	(SR)		
Total		51	100 %

Sumber : Data yang diolah,2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 51 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh kinerja guru di MTsN 3 Kerinci yaitu 36 responden (70,58 %) tergolong dalam kategori sangat tinggi dan 15 responden (29,42% tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 4.3 Capaian Responden Secara Umum Pada Kinerja Guru

Variabel	Skor Terendah	Skor Tertinggi	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
Y	78	307	222,451	17,5887	Tinggi

Sumber : Data yang diolah,2022

Pencapaian responen secara umum atau keseluruhan pada kinerja guru terdapat pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 222,451 dan standar deviasinya sebesar 17,5887.

b. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Deskripsi mengenai kecerdasan spiritual MTs Negeri 3 Kerinci dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kecerdasan Spritual Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
35,4 – 40	Sangat Tinggi (ST)	16	31,37 %
29,8 – 34,4	Tinggi (T)	32	62,74 %
24,2 – 28,8	Sedang (S)	3	5,89%
18,7 – 23,2	Rendah (R)	0	0

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
12 – 17,6	Sangat Rendah (SR)	0	0
Total		51	100 %

Sumber : Data yang diolah,2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 51 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh kecerdasan spritual di MTsN 3 Kerinci yaitu 16 responden (31,37 %) tergolong dalam kategori sangat tinggi, 32 responden (62,74%) tergolong dalam kategori tinggi dan 3 (5,89 %) responden dalam kategori sedang.

Tabel 4.5 Capaian Responden Secara Umum Pada Kecerdasan Spritual

Variabel	Skor Terendah	Skor Tertinggi	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
X1	12	40	232,509	3,700	Tinggi

Sumber : Data yang diolah,2022

Pencapaian responen secara umum atau keseluruhan pada kecerdasan spritual terdapat pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 32,509 dan standar deviasinya sebesar 3,700.

c. Kepuasan Kerja (X_2)

Deskripsi mengenai kepuasan kerja MTs Negeri 3 Kerinci dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
85,8 – 99	Sangat Tinggi (ST)	34	66,67 %
71,6 – 84,8	Tinggi (T)	17	33,33 %
57,4 – 70,6	Sedang (S)	0	0
43,2 – 56,4	Rendah (R)	0	0
28 – 42,2	Sangat Rendah (SR)	0	0
Total		51	100 %

Sumber : data yang diolah, 2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 51 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh kepuasan kerja di MTsN 3 Kerinci yaitu 34 responden (66,67 %) tergolong dalam kategori sangat tinggi dan 17 responden (33,33 %) tergolong dalam kategori tinggi.

Tabel 4.7 Capaian Responden Secara Umum Pada Kepuasan Kerja

Variabel	Skor Terendah	Skor Tertinggi	Rata-Rata	Standar Deviasi	Kategori
X2	28	99	87,745	7,873	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2022

Pencapaian responen secara umum atau keseluruhan pada kepuasan kerja terdapat pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 87,745 dan standar deviasinya sebesar 7,873.

3. Uji Instrumen Penelitian

Menguji data penelitian dengan melakukan pengujian secara kuantitatif dengan menghitung data yang diperoleh dari responden yang

dijadikan sampel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 20.0. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dari penelitian sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pernyataan yang ada pada kuesioner digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat di ukur oleh kuesioner. Indikator yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} hasilnya lebih besar dari nilai r_{tabel} jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan lebih besar dari 0,2759 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Dalam pengujian validitas instrument, penulis menggunakan analisis data dengan SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual

No. Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
1	0,180	0,2759	Tidak Valid
2	0,061	0,2759	Tidak Valid
3	0,751	0,2759	Valid
4	0,600	0,2759	Valid
5	0,818	0,2759	Valid
6	0,766	0,2759	Valid
7	0,789	0,2759	Valid
8	0,743	0,2759	Valid
9	0,672	0,2759	Valid
10	0,477	0,2759	Valid
11	0,708	0,2759	Valid
12	0,771	0,2759	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kecerdasan spritual diatas menunjukkan bahwa terdapat 2 pernyataan yang tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan tidak valid, yaitu terdapat pada item nomor 1, 2 dan dimana kedua item tersebut mempunyai nilai r_{hitung} dibawah 0,2759. Maka hanya 10 pernyataan mengenai kepuasan kerja yang dinyatakan valid dan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2759.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,025	0,2759	Tidak Valid
2	0,046	0,2759	Tidak Valid
3	0,201	0,2759	Tidak Valid
4	0,306	0,2759	Valid
5	0,453	0,2759	Valid
6	0,409	0,2759	Valid
7	0,688	0,2759	Valid
8	0,598	0,2759	Valid
9	0,702	0,2759	Valid
10	0,578	0,2759	Valid
11	0,700	0,2759	Valid
12	0,811	0,2759	Valid
13	0,346	0,2759	Valid
14	0,703	0,2759	Valid
15	0,673	0,2759	Valid
16	0,699	0,2759	Valid
17	0,711	0,2759	Valid
18	0,286	0,2759	Valid
19	0,830	0,2759	Valid
20	0,848	0,2759	Valid
21	0,746	0,2759	Valid
22	0,711	0,2759	Valid
23	0,278	0,2759	Valid
24	0,702	0,2759	Valid
25	0,677	0,2759	Valid
26	0,457	0,2759	Valid
27	0,463	0,2759	Valid
28	0,473	0,2759	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 pernyataan yang tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan tidak valid, yaitu terdapat pada item nomor 1, 2 dan 3 dimana ketiga item tersebut mempunyai nilai r_{hitung} dibawah 0,2759. Maka hanya 25 pernyataan mengenai kepuasan kerja yang dinyatakan valid dan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2759.

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Guru

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
1	0,727	0,2759	Valid
2	0,710	0,2759	Valid
3	0,069	0,2759	Tidak valid
4	0,727	0,2759	Valid
5	0,683	0,2759	Valid
6	0,317	0,2759	Valid
7	0,639	0,2759	Valid
8	0,147	0,2759	Tidak valid
9	0,388	0,2759	Valid
10	0,356	0,2759	Valid
11	0,445	0,2759	Valid
12	0,327	0,2759	Valid
13	0,244	0,2759	Tidak valid
14	0,316	0,2759	Valid
15	0,450	0,2759	Valid
16	0,350	0,2759	Valid
17	0,745	0,2759	Valid
18	0,744	0,2759	Valid
19	0,501	0,2759	Valid
20	0,381	0,2759	Valid
21	0,448	0,2759	Valid
22	0,672	0,2759	Valid
23	0,778	0,2759	Valid
24	0,629	0,2759	Valid
25	0,240	0,2759	Tidak valid
26	0,710	0,2759	Valid
27	0,744	0,2759	Valid
28	0,261	0,2759	Tidak valid
29	0,715	0,2759	Valid
30	0,720	0,2759	Valid
31	0,261	0,2759	Tidak valid
32	0,715	0,2759	Valid

No. Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
33	0,727	0,2759	Valid
34	0,720	0,2759	Valid
35	0,722	0,2759	Valid
36	0,079	0,2759	Tidak valid
37	0,710	0,2759	Valid
38	0,547	0,2759	Valid
39	0,429	0,2759	Valid
40	0,261	0,2759	Tidak valid
41	0,727	0,2759	Valid
42	0,698	0,2759	Valid
43	0,230	0,2759	Tidak valid
44	0,679	0,2759	Valid
45	0,525	0,2759	Valid
46	0,482	0,2759	Valid
47	0,317	0,2759	Valid
48	0,422	0,2759	Valid
49	0,072	0,2759	Tidak valid
50	0,482	0,2759	Valid
51	0,577	0,2759	Valid
52	0,645	0,2759	Valid
53	0,459	0,2759	Valid
54	0,261	0,2759	Tidak valid
55	0,561	0,2759	Valid
56	0,230	0,2759	Tidak valid
57	0,710	0,2759	Valid
58	0,403	0,2759	Valid
59	0,411	0,2759	Valid
60	0,624	0,2759	Valid
61	0,289	0,2759	Valid
62	0,041	0,2759	Tidak valid
63	0,235	0,2759	Tidak valid
64	0,421	0,2759	Valid
65	0,385	0,2759	Valid
66	0,722	0,2759	Valid
67	0,713	0,2759	Valid
68	0,734	0,2759	Valid
69	0,452	0,2759	Valid
70	0,734	0,2759	Valid
71	0,669	0,2759	Valid
72	0,734	0,2759	Valid
73	0,527	0,2759	Valid
74	0,656	0,2759	Valid
75	0,542	0,2759	Valid
76	0,230	0,2759	Tidak valid

No. Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
77	0,774	0,2759	Valid
78	0,388	0,2759	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja guru diatas menunjukkan bahwa terdapat 15 pernyataan yang tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan tidak valid, yaitu terdapat pada item nomor 3, 8, 13, 25, 28, 31, 36, 40, 43, 49, 54, 56, 62, 63 dan 76 dimana 15 item tersebut mempunyai nilai r_{hitung} dibawah 0,2759. Maka hanya 63 pernyataan mengenai kinerja guru yang dinyatakan valid dan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,2759.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui ketetapan pada suatu alat ukur atau instrument yang dapat diandalkan dan dipercaya. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Jika suatu intrumen atau alat ukur di pakai bebarapa kali untuk mengukur bukti yang sama dan hasil yang diperoleh konsisten, alat ukur tersebut reliabel. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Dimana suatu variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0.60 maka dapat dinyatakan data tersebut reliabel atau konsisten (Sugiyono, 2016).

Berikut ini hasil uji reabilitas X1, X2 dan Y sebagai berikut :

Uji Reabilitas Variabel X₁
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel kecerdasan spiritual didapatkan nilai Alpha Cronbach $0,890 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk kecerdasan spiritual adalah reliabel atau konsisten.

Uji Reabilita X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel kepuasan kerja didapatkan nilai Alpha Cronbach $0,925 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk kecerdasan spiritual adalah reliabel atau konsisten.

Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	63

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel kepuasan kerja didapatkan nilai Alpha Cronbach $0,966 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk kinerja guru adalah reliabel atau konsisten.

4. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dinyatakan apakah nilai terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pada metode *one sample kolmogrov smirnov test*, kriteria yang digunakan adalah melalui nilai Asym. Sign (2- Tailed) dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5%, sehingga apabila nilai Asymp. Sign (2- Tailed) > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi distribusi normal. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	16.10314470
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 20.0

Hasil uji *kolmogrov smirnov* pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas dengan nilai asymp sig sebesar 0,930 > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terhadap hubungan yang linear antara variabel predictor atau independent (X) dan variabel kriterium atau dependent (Y). Suatu data dikatakan linear apabila signifikansi > 0.05 .

Tabel 4.12 Kecerdasan Spritual (X1)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	7169.6	13	551.51	1.75	.090
	24		0	2	
Between Groups	675.44	1	675.44	2.14	.151
Linearity	3		3	5	
Deviation from Linearity	6494.1	12	541.18	1.71	.102
	81		2	9	
Within Groups	11648.533	37	314.82		
	533		5		
Total	18818.157	50			

Sumber : SPSS Versi 20.0

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa tabel anova harga f pada deviation from linearity sebesar 1.719 dengan nilai signifikan 0,102. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan $>$ dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear kedua variabel.

Tabel 4.13 Kepuasan Kerja

ANOVA table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		8636.107	18	479.784	1.508	.151
kinerja guru * kepuasan kerja	Between Groups	2644.247	1	2644.247	8.310	.007
	Deviation from Linearity	5991.860	17	352.462	1.108	.388
Within Groups		10182.050	32	318.189		
Total		18818.157	50			

Sumber : SPSS Versi 20.0

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa tabel anova harga f pada deviation from linearity sebesar 1.108 dengan nilai signifikan 0,388. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan $>$ dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model ini ditemukan adanya kolerasi Antara variable dependen dan independen. Dan apabila nilai VIF (*Variance Infaction Factor*) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	184.644	34.991		5.277	.000		
1 kecedasan spiritual	-.874	.632	-.184	-1.384	.173	.988	1.012
kepuasan kerja	.755	.297	.338	2.541	.014	.988	1.012

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : SPSS Versi 20.0

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel kecerdasan spiritual (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,988 dan besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF 1.017 lebih kecil dari 10. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan variabel dan residual untuk semua pegamatan pada model regresi linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastitas.

Tabel 4.15 Uji Heteroskedastistas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.744	18.118		1.200	.236
	kecerdasan spiritual	-.302	.327	-.133	-.924	.360
	kepuasan kerja	.019	.154	.018	.124	.902

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X1) memiliki nilai sig 0,360 dan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sig 0,902 dimana kedua variabel memiliki nilai sig . 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastistas.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel yaitu antara variabel x terhadap variabel y dengan menggunakan persamaan regresi :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai-nilai taksiran untuk variabel tak bebas (Y)

X = nilai-nilai variabel terikat

a = intercep (pintasan) bilamana X=0

b = koefisien arah atau slop dari garis regresi

a dan b merupakan koefisien regresi

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

Pengaruh Kecerdasan Spritual (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.16 Uji Regresi Linear Sederhana Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Guru
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5446.298	1	5446.298	19.957	.000 ^b
	Residual	13371.859	49	272.895		
	Total	18818.157	50			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual

Sumber : SPSS Versi 20.0

Dari hasil uji regresi linear sederhana diatas diketahui nilai F hitung sebesar 19,957 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kecerdasan spritul (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.275	16.51954

a. Predictors: (Constant), spiritual

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,538. Dan nilai (R Square) ialah sebesar 0,289 atau 28,9 %. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.18 Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2644.247	1	2644.247	8.011	.007 ^b
	Residual	16173.910	49	330.080		
	Total	18818.157	50			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 20.0

Analisis hasil tabel diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 8,011 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka

didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.19 Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141	.123	18.16810

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja
Sumber : Spss versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,375. Dengan nilai (R Square) adalah sebesar 0,141 atau 14,1 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	134.055	31.512		4.254	.000
Kepuasan Kerja	.510	.311	.208	1.641	.107
Spiritual	2.428	.665	.463	3.649	.001

a. Dependent Variable: guru
Sumber : SPSS Versi 20.0

Dari hasil perhitungan tabel diatas, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standarized sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$= 57,424 + 2,242 + 1,338$$

- 1) Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Variabel kecerdasan spritual dan kepuasan kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar 134,005.
- 2) Koefisien regresi variabel kecerdasan spritual (X1) sebesar 0,510 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan spritual dengan kinerja guru, jika semakin baik kecerdasan spritual maka kinerja guru akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel gaya kepuasan kerja (X2) sebesar 2,428 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, jika semakin baik kepuasan kerja maka kinerja guru akan meningkat. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.299	16.24147

a. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual, kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel koefisien determinasi untuk variabel kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci adalah sebesar 0,327 atau 32,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci 32,7 %. Sementara dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kecerdasan spiritual adalah bagaimana seseorang dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas kehidupan spiritual juga merupakan kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai menempatkan tindakan dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas kehidupan spiritual (Wahyudi, 2010, p. 10).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kerinci. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai F_{hitung} sebesar 19,957 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 maka di tarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh

positif secara signifikan antara variabel kecerdasan spritual (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Kecerdasan spritual guru di MTs Negeri 3 Kerinci merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena maksimalnya kinerja guru bergantung dari seberapa besar guru dalam meningkatkan kecerdasan spritualnya. Sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk sekolah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin dan Rahmatika Zakaria (2018) “Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Kabupaten Takalar” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja guru. Hasil ini di peroleh dari hasil uji regresi yang dilakukan, konstanta dan koefisien persamaan diperoleh dari kolom B, sehingga persamaan regresi : $Y = 22,633 + 0,440 X$. Dari analisis diperoleh $t_{hit} = 4,631$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Koefisien regresi sebesar 0,440 mengindikasikan bahwa besaran penambahan tingkat kinerja guru setiap penambahan jawaban untuk variabel kecerdasan spritual. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R_{xy} sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan kecerdasan spritual terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 46,7 %, sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Selain itu, terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Andri Priadi (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual,

Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 dan SMAN 8 di Tangerang Selatan” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Hasil ini di peroleh nilai t hitung variabel kecerdasan spiritual, dimana t hitung sebesar 4,786 lebih besar dari t tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,98. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 6 dan SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan.

Ini menggambarkan bahwa kecerdasan spiritual seorang guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang kecerdasan spiritualnya baik dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, akan mampu mengembangkan teori tentang hal seperti kehidupan, realitas dan keberadaan, lebih kreatif, menemukan makna dan tujuan sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim dan memiliki komitmen terhadap organisasi, kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan sadar akan tanggung jawab sebagai seorang guru. Maka hal tersebut akan berpengaruh dalam memaksimalkan kinerja guru itu sendiri. Sehingga semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan tinggi pula kinerja guru tersebut.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 3 Kerinci. Dari hasil uji regresi liner sederhana diketahui nilai F hitung sebesar 8,011 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan tentu akan maksimal dalam bekerja. Segi kepuasan meliputi pekerjaan itu sendiri, supervisi hubungan dalam kerja, penggajian, kesempatan promosi, kondisi, tanggung jawab, keamanan, pengakuan dan rekan kerja serta lingkungan pekerjaannya. Semakin terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja berkaitan dengan apa yang guru lakukan untuk mencapai tujuan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci dari penelitian ini dilihat dari penghargaan pada pekerjaan, pengakuan di dalam organisasi sekolah, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Penghargaan pada pekerjaan di setiap sekolah berupa insentif yang rutin diberikan, serta adanya fasilitas yang cukup nyaman dan tersedia untuk mendukung dalam bekerja di sekolah. Pengakuan kepada guru di sekolah oleh kepala sekolah dan rekan lainnya terlihat dari keikutsertaan guru dalam kegiatan sekolah yang tinggi,

perlakuan secara adil berdasarkan kinerja guru, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Kesempatan untuk berkembang tampak pada peningkatan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, menambah wawasan melalui internet atau membuat karya ilmiah guna pengembangan keilmuan. Berdasarkan pada hal tersebut, dengan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Jadi, kepuasan kerja yang rendah menyebabkan timbulnya sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

Kepuasan kerja guru di MTs Negeri 3 Kerinci perlu ditingkatkan agar guru lebih berusaha dan memaksimalkan hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan sekolah.

Hasil ini juga di dukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustina N. Kakiay (2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru” dengan hasil penelitian bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisa regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Disebabkan karena nilai R^2 pada kepuasan kerja ada kontribusi yang signifikan artinya pengaruh kepuasan kerja sebesar 38,9%.

Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Linda Sulyistiani (2015) yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Se Kota Surakarta” dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini diperoleh dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,307 bernilai positif. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel kepuasan kerja (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,112 > 1,970$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 46,5% dan sumbangan efektif 24,04%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja semakin baik maka akan semakin baik kinerja guru atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, Kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci menggambarkan bahwa sebagai karyawan ia harus menikmati pekerjaannya ,mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, melakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta meningkatkan kemampuan diri untuk lebih baik. Maka hal tersebut akan

berpengaruh dalam memaksimalkan kinerja guru itu sendiri. Sehingga, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja seorang guru.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno : 46). Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y), variabel Kecerdasan spritual dan kepuasan kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar 134,005. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan spritual (X1) dan kepuasan kerja X2) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel 4.21 koefisien determinasi untuk variabel kecerdasan spritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka

dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci adalah sebesar 0,327 atau 32,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 3 Kerinci 32.7 %. Sementara dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kecerdasan spritual (X1) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin tinggi kecerdasan spritual guru maka semakin tinggi kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci.
3. Kecerdasan spritual dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci. Semakin tinggi pengaruh kecerdasan spritual dan kepuasan kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru MTs Negeri 3 Kerinci.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seorang guru harus memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Kebijakan peningkatan kecerdasan spiritual pun perlu dibuat guna tercipta kecerdasan spiritual yang lebih baik yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja guru itu sendiri. Para pendidik pun dituntut agar lebih memiliki sikap bertanggung jawab, jujur, cinta dan kasih sayang yang kemudian hal tersebut akan berdampak kepada peningkatan kecerdasan spiritualnya.
2. Seorang guru harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja serta fasilitas yang terpenuhi maka kinerja guru tersebut akan semakin maksimal, sehingga nantinya mencapai tujuan sekolah.
3. Upaya meningkatkan kinerja guru harus terus dilakukan oleh pemerintah sekolah dan guru sebagai pemegang peran utamanya, baik melalui perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, hendaknya guru memiliki kepuasan dalam bekerja dan memiliki kecerdasan spiritual. Karena kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan.

BIBLIOGRAFI

- Asf dan Mustofa . *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU* . (Jogjakarta: 2013), vol 2. h. 47-56.
- Baharuddin, B., & Zakaria, R. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar*. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–10.
- Berman, M. *Developing Spiritual Intelligence Throught ELT*. 2015. <http://www.eltnesletter.com> (Januari 2018).
- Dwi Sunar P., *EDISI LENGKAP TES IQ, EQ,SQ*, (Jogjakarta: 2010), h.249 vol 1.
- Fabiola, R. . (2015). 2005MM4261. *jurnal manajemen pdf*.
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L.-A. B., & Witnauer, J. E. (2020). *Essentials of statistics for the behavioral sciences. Cengage Learning 2 (1-12)*.
- Hernawati. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Narmada*. Universitas Mataram. *Jurnal Praktisi Adiministrasi Pendidikan* (2) hal 34.pdf.
- Hidayat, R. (2015). *Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karayawan*. *Ilman*, 3(1), 1–8.
- Idaarah, J. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar*. 2(1), 1–10.
- Jaya Yahya. (2014). *Spiritualisasi Islam dalam Menumbuh Kembangkan Kperibadian dan Kesehatan Mental (Ruhama)*. vol 3. 2014 1-25. *jurnal pendidikan agama islam*.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika The Effect Of Emotional Intelligence , And Self Efficacy On Job Performance Of Mathematics Teacher*. 2(2014), 2014–2017.
- Muliati, Sudirman, & Fahrudin. (2020). *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada*. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 38–42.
- Nilamartini . (2021). *TERHADAP KINERJA GURU*. 10, 1–17.
- Nugraha, M. F. (2019). *Jurnal Diversita*. 5(1), 19–23.
- Ridho Nurul Fikri Idrus dan Sri. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dengan Pembentukan Karakter Di SMA Negeri 22 Palembang*. (*Jurnal Intelektualita*, Vol 5, No 1 Juni 2016)h. 113
- Ross, A., & Willson, V. L. (2018). *Basic and Advanced Statistical Tests: Writing Results Sections and Creating Tables and Figures*. *SensePublishers*.
- Ruseffend, E. . (2015). V6 no.2 *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksata Lainnya* (*jurnal manajemen*).UGC.
- Sugiono. (2016-2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitaif, Kualtitaif dan R&D* (*jurnal ilmu manajemen*). V2 No,3.
- Taeger, D., & Kuhnt, S. *Jurnal pendidikan* vol,4 (2014). *Statistical hypothesis testing with SAS and R.Wiley Online Library*.1-21

- Wardi, Khairi. 2010. *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Motivasi Berprestasi Pada Santri Pondok Pesantren Al-Asma'ul Husna Nw Tanak Beak Barat Lombok Tengah*. lib.uin-malang.ac.id. (diakses 11 Juni 2013)
- Uhar Suparsaputra, Arikunto suharsimi. *GURU BERKARAKTER dan HIPOTESIS PENELITIAN*.(Bandung: vol 2,nomor 3, 2013).h.45.jurnal ilmu administrasi pendidikan
- Yoga Fortuna .2016. V 18 (3). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN*. Universitas Borobudur Hal.368
- Zakaria. 2016. *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. v 2 (1-10).pdf.
- Zohar dan Marshal. (2013). *SQ Kecerdasan Spritual* (Mizan Pust).pdf, jurnal vol 2(1).
- Zohar Danah. (2011). *Memfaatkan Kecerdasa Spritual dalam Berpikir Itegralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan* (MIZAN). 4(2).pdf.jurnal.



LAMPIRAN



Lampiran 1 : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SEMERAH

Madrasah Tsanawiyah Negeri Semerah atau sekarang lebih di kenal dengan MTs Negeri 3 Kerinci adalah lembaga pendidikan yang setingkat dengan Sekolah Pertama umum lainnya dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang berciri khas Islam. Disamping itu kurikulum yang diterapkan merupakan kolaborasi antara pengetahuan agama dan pengetahuan umum dengan tenaga pengajar dibidangnya. Pada awalnya Madrasah Tsanawiyah Negeri Semerah ini merupakan Madrasah Tsanawiyah Agama Islam berada dibawah Naungan Departemen Agama. Tokoh pendiri Madrasah ini diantaranya adalah : KH. Daud Qahiri, Arsyad Khatib, Fakhir Saleh, Mat Siam, Usman Rawi dan lain-lain Sementara guru yang bertugas pada waktu itu adalah mereka yang terlibat dalam Pendirian MTsN Semerah ini ditambah dengan guru lain Seperti Kaharudin, M, Yasin, BA, Badu Arab dan lain-lain.

Pada tahun 1970 MTsAIN berubah status menjadi MTsN (Madrasah Tsanawiyah Negeri), Gedung yang digunakan untuk belajar pada tahun-tahun Pertama masih menumpang Pada Gedung SD 2 Semerah. Selain itu juga pernah menggunakan gedung MIN sebagai tempat belajar. Pada waktu itu yang menjadi kepala madrasah adalah Buya Faqih Saleh. Pada tahun 1973 pemerintah membangun gedung tersendiri. Gedung MTsN ini didirikan di atas tanah yang diwakafkan oleh masyarakat. Hal ini memperlihatkan begitu antusiasnya masyarakat desa Semerah sehingga dengan ikhlas mewakafkan tanahnya untuk menjadi lokasi pembangunan MTsN Semerah tersebut. Untuk pembangunan pertama hanya didirikan satu unit bangunan tiga lokal yang digunakan sebagai kelas dan ruangan guru serta kantor masih menumpang di rumah K.H. Daud Qahiry. Pada tahun 1980 dibangun lagi satu unit bangunan yang khusus untuk kantor, ruang kelas menjadi empat lokal, kemudian pada tahun 1985 dibangun satu unit lagi ruang belajar tiga lokal, sehingga ruang belajar bertambah menjadi tujuh lokal, satu unit bangunan labor, satu unit bangunan kantor, dan satu unit perpustakaan.

Nama dan Alamat : Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kerinci
 Madrasah : Jl. Lapangan Telaga Bertuah Desa Semerah Kec.
 Sitinjau Laut, Kerinci. Kode Pos 37171

Standar Madrasah : Permanen
 Nomor Statistik : 121.115.01.0003
 Madrasah
 Nomor NPSN : 10.50.83.82
 Tahun Didirikan : 1965
 Tahun Beroperasi : 1965
 Status tanah : Wakaf
 Luas Tanah : 5000

Lampiran 2 : Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

a. Kinerja Guru

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
262,2 – 307	36	70,58 %
252,4 – 261,2	15	29,42 %
170,6 – 251,4	0	0
124,9 – 169,6	0	0
78 – 123,8	0	0
Total	51	100 %

Total Item Y : 78

$$Y = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} = \frac{307 - 78}{5} = 45,8$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{36}{51} \times 100$$

$$= 70,58$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{15}{51} \times 100$$

$$= 29,42$$

b. Kecerdasan Spiritual

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
35,4 – 40	16	31,37 %
29,8 – 34,4	32	62,74 %
24,2 – 28,8	3	5,89%
18,7 – 23,2	0	0
12 – 17,6	0	0
Total	51	100 %

Total Item X1 : 12

$$X1 = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} = \frac{40 - 12}{5} = 5,6$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{16}{51} \times 100$$

$$= 31,37$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{32}{51} \times 100$$

$$= 62,67$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{3}{51} \times 100$$

$$= 5,89$$

c. Kepuasan Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase (%)
85,8 – 99	34	66,67 %
71,6 – 84,8	17	33,33 %
57,4 – 70,6	0	0
43,2 – 56,4	0	0
28 – 42,2	0	0
Total	51	100 %

Total Item X2 : 28

$$X2 = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5} = \frac{99 - 28}{5} = 14,2$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

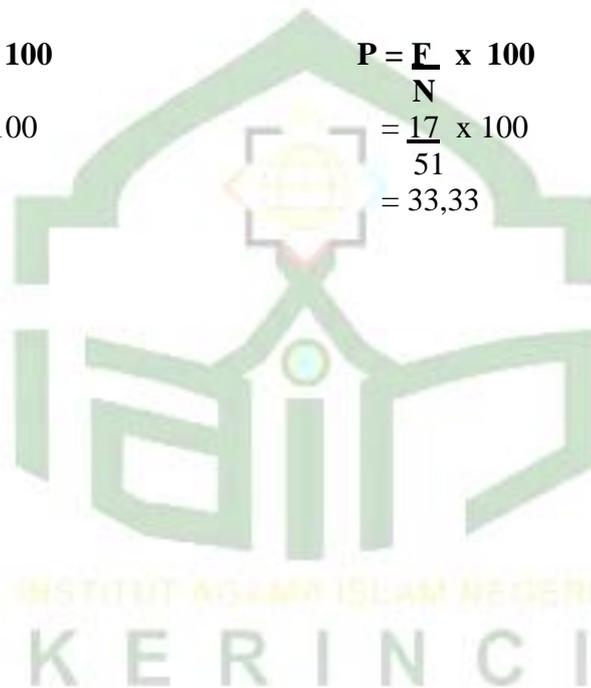
$$= \frac{34}{51} \times 100$$

$$= 66,67$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$= \frac{17}{51} \times 100$$

$$= 33,33$$



Lampiran 3 : Angket Penelitian

**ANGKET PENELITIAN KECERDASAN SPRITUAL,
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU**

ANGKET PENELITIAN

OLEH

ENDANG EMALIA DERA

NIM. 1910206074



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2022 M/ 1444 H**

ANGKET PENELITIAN

A. Pengantar

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Terlebih dahulu saya mendoakan semoga bapak/ibu berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Saya menyadari bahwa saat ini bapak/ibu sangat sibuk dalam proses kegiatan belajar mengajar. Namun, di tengah-tengah kesibukan tersebut saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk dapat meluangkan waktu menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam angket yang telah saya siapkan.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan tidak berkaitan dengan penelitian bapak/ibu, sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan bapak/ibu. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau pandangan bapak/ibu terhadap Kinerja Guru, Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja di sekolah tempat bapak/ibu bekerja, sebagai langkah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi peneliti yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kerinci”**.

Kerjasama bapak/ibu sangat diperlukan untuk menjawab kuesioner penelitian dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya. Atas kerjasama bapak/ibu peneliti sampaikan terima kasih.

Billahi Taufiq Wal Hidayah

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

B. Petunjuk Pengisian

Angket ini di buat dalam bentuk pernyataan dan untuk masing-masing pernyataan disediakan 4(empat) pilihan jawaban. pilihan jawaban tersusun dalam bentuk :

1 = Sangat Tidak Setuju (STJ)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

Kepada bapak /ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan kondisi dan kenyataan yang bapak/ibu rasakan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom tempat yang telah disediakan.

C. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :



KECERDASAN SPRITUAL

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	TP
1.	saya telah menghabiskan waktu merenungkan tujuan atau alasan keberadaan saya				
2.	Saya telah mengembangkan teori saya sendiri tentang hal-hal seperti kehidupan, kematian, realitas dan keberadaan				
3.	Saya sering merenungkan hubungan antara manusia dan makhluk hidup lainnya				
4.	Kemampuan saya untuk menemukan makna dan tujuan hidup saya beradaptasi dengan stres kerja				
5.	Saya mampu menentukan tujuan atau alasan hidup saya				
6.	Ketika saya mengalami kegagalan, saya masih dapat menemukan makna di dalamnya				
7.	Saya mengenali aspek diri saya yang lebih dalam dari tubuh fisik saya				
8.	Sulit bagi saya untuk merasakan apapun selain fisik dan materi				
9.	Saya menyadari hubungan yang lebih dalam antara saya dan orang lain				
10.	Saya dapat memasuki status yang lebih tinggi dari kesadaran				
11.	Saya dapat mengontrol ketika saya memasuki keadaan yang lebih tinggi kesadaran				
12.	Saya dapat bergerak bebas antar level kesadaran				

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
1.	Saya diberikan bantuan langsung oleh atasan ketika saya membutuhkan bantuan				
2.	Saya menerima pengakuan dari atasan langsung				
3.	Atasan langsung memuji saya pengajaran yang baik				
4.	Atasan memberikan bantuan untuk meningkatkan pengajaran				
5.	Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya				
6.	Saya tidak mendapatkan kerja sama dari orang-orang yang dapat bekerja dengan saya				
7.	Saya rukun dengan rekan kerja				
8.	Kondisi kerja di sekolah saya baik				
9.	Kondisi di sekolah saya nyaman				
10.	Kondisi kerja disekolah saya dapat ditingkatkan				
11.	Penghasilan guru hampir tidak cukup untuk hidup				
12.	Mengajar memberikan saya keamanan finansial				
13.	Pendapatan guru cukup untuk biaya normal				
14.	Saya mencoba untuk menyadari kebijakan sekolah saya				
15.	Saya bertanggung jawab atas pengajaran saya				
16.	Saya rukun dengan murid saya				
17.	Mengajar mendorong saya untuk kreatif				
18.	Pekerjaan seorang guru sangat menyenangkan				
19.	Mengajar memberikan peluang yang baik untuk kemajuan				

20.	Mengajar memberi saya kesempatan maju secara professional				
21.	Mengajar memberikan kesempatan untuk promosi				
22.	Saya tidak maju dalam posisi mengajar saat ini				
23.	Saya takut kehilangan pekerjaan mengajar saya				
24.	Mengajar menyediakan masa depan yang aman				
25.	Saya tidak pernah merasa aman dalam pekerjaan mengajar saya				
26.	Saya menerima pengakuan penuh atas keberhasilan mengajar saya				
27.	Tidak ada yang memberi tahu saya bahwa saya adalah guru yang baik				
28.	Saya menerima terlalu sedikit pengakuan				



KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	TP
1.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran				
3.	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda				
4.	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya				
5.	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
6.	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok olok, minder, dsb.)				
7.	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi				
8.	Saya selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut				
9.	Saya dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran				
10.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				
11.	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik				
12.	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi				

	pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya				
13.	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum				
14.	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan				
15.	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran				
16.	Saya memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.				
17.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa saya mengerti tentang tujuannya				
18.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan				
19.	Saya mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik				
20.	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar				
21.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik				
22.	Saya melakukan aktivitas pembelajaran				

	secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik				
23.	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif				
24.	Saya mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas				
25.	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain				
26.	Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: saya menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya				
27.	Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran				
28.	Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing masing				
29.	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing				
30.	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik				
31.	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu				
32.	Saya dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik				
33.	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing				
34.	Saya memusatkan perhatian pada interaksi				

	dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan				
35.	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka				
36.	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut				
37.	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya				
38.	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik				
39.	Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik				
40.	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik				
41.	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP				
42.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari				
43.	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan				

	kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan				
44.	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya				
45.	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya				
46.	Saya menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia				
47.	Saya mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender)				
48.	Saya saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing masing				
49.	Saya memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia				
50.	Saya mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama)				
51.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat				
52.	Saya mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan				
53.	Saya mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa saya dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan saya dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran				
54.	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran				
55.	Saya berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah				
56.	Saya mengawali dan mengakhiri				

	pembelajaran dengan tepat waktu				
57.	Jika Saya harus meninggalkan kelas, Saya mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas				
58.	Saya memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah				
59.	Saya meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas				
60.	Saya menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan				
61.	Saya memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya				
62.	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah				
63.	Saya merasa bangga dengan profesi sebagai guru				
64.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal				
65.	Saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaan				
66.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan saya)				
67.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat				

	menunjukkan buktinya				
68.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaan				
69.	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat				
70.	Saya melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan				
71.	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran				
72.	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran				
73.	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri				
74.	Saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja				
75.	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)				
76.	Saya dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya				
77.	Saya melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB				
78.	Saya dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB				

Lampiran 4 : Distribusi Hasil Angket Kecerdasan Spiritual

res	kecerdasan spiritual												total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14			4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	34
15			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18			3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
19			3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28
20			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21			3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	32
22			3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
23			3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
24			3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	27
25			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26			3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
27			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28			3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
29			3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
30			3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
31			3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	29
32			3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	36
33			3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35
34			4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
35			3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	34
36			3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
37			4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
38			3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	32
39			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40			4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
41			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42			4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
43			4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
44			4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
45			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46			4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36
47			3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48			3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	29
49			4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
50			4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	35
51			3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35

RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
39				3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
40				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
41				3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
42				3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	87
43				3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
44				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
45				3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	90
46				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
47				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
48				3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
49				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
50				4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
51				3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97



Lampiran 7 : Hasil Statistik

Uji Reabilitas Variabel X₁ Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Reabilita X₂

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	25

Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	63

Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	16.10314470
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Linearitas

Kecerdasan Spritual (X1)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	7169.624	13	551.510	1.752	.090
Between Groups	675.443	1	675.443	2.145	.151
Deviation from Linearity	6494.181	12	541.182	1.719	.102
Within Groups	11648.533	37	314.825		
Total	18818.157	50			

Sumber : SPSS Versi 20.0

Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	8636.107	18	479.784	1.508	.151
Between Groups	2644.247	1	2644.247	8.310	.007
Deviation from Linearity	5991.860	17	352.462	1.108	.388
Within Groups	10182.050	32	318.189		
Total	18818.157	50			

Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	184.644	34.991		5.277	.000		
1 kecedasan spiritual	-.874	.632	-.184	1.384	.173	.988	1.012
kepuasan kerja	.755	.297	.338	2.541	.014	.988	1.012

a. Dependent Variable: kinerja guru
 Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.744	18.118		1.200	.236
1 kecerdasan spiritual	-.302	.327	-.133	-.924	.360
kepuasan kerja	.019	.154	.018	.124	.902

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber : SPSS Versi 20.0

Uji Regresi Linear Sederhana Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Guru (Hipotesis 1)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5446.298	1	5446.298	19.957	.000 ^b
1 Residual	13371.859	49	272.895		
Total	18818.157	50			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual

Sumber : SPSS Versi 20.0



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.275	16.51954

a. Predictors: (Constant), spritual

Sumber : SPSS Versi 20.0



Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Hipotesis 2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2644.247	1	2644.247	8.011	.007 ^b
	Residual	16173.910	49	330.080		
	Total	18818.157	50			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 20.0

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.141	.123	18.16810

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Sumber : Spss versi 20.0

Uji Regresi Linear Berganda (Hipotesis 3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	134.055	31.512		4.254	.000
Kepuasan Kerja	.510	.311	.208	1.641	.107
Spiritual	2.428	.665	.463	3.649	.001

a. Dependent Variable: guru

Sumber : SPSS Versi 20.0

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.299	16.24147

a. Predictors: (Constant), kecerdasan spritual, kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 20.0





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan: Jalan Kemanis (Kerinci) Sungai Penuh 37122
 Telp: (0756) 811 0000 - 0756 811114
 Email: info@iainkerinci.ac.id

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor: In.31.D.I/PP.00.9/2022

Berdasarkan Rapat Tim Seleksi Judul Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Penetapan Judul dan Pembimbing Skripsi Mahasiswa, dengan ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci menetapkan:

- | | |
|------------------|-------------------------------|
| 1. Nama | : Muhd. Odha Meditamar, M. Pd |
| NIP | : 198409092009121005 |
| Pangkat/Golongan | : Penata Tingkat I III/d |
| Jabatan | : Lektor Kepala |
| Sebagai | : Pembimbing I |
| 2. Nama | : Eko Sujadi, M. Pd. Kons |
| NIP | : 199107182015031004 |
| Pangkat/Golongan | : Penata Tingkat I/ III/d |
| Jabatan | : Lektor Kepala |
| Sebagai | : Pembimbing II |

Dalam penulisan skripsi :

Nama	: Endang Emaha Dera
NIM	: 1910206074
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Impelektual terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 3 Kerinci"

Demikian surat penetapan ini disampaikan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
 PADA TANGGAL : 3 MARET 2022
 Dekan,

Dr. Hadi Candra, S.Ag., M.Pd.
 NIP : 197306051999931004

- Tembusan :
1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
 2. Ketua Jurusan
 3. Dosen Pembimbing
 4. Pertanggung



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
 FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesak Bukit, Kota Sungai Penuh
 Telp. (0748) 21066, Fax. (0748) 22114, Kode Pos. 37112, Web: iainkerinci.ac.id, Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/1914/2022
 Lampiran : 1 Halaman
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

20 Oktober 2022

Kepada Yth,
 Kepala MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) Negeri 3 Kerinci
 Kabupaten Kerinci
 Di
 Tempat

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

NAMA : Endang Emalia Dera
 NIM : 1910206074
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di instansi/lembaga Bapak/Ibu, dengan judul skripsi: **Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 3 Kerinci**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan dimulai pada tanggal **11 Oktober 2022 s.d 11 Desember 2022**.



Tembusan:

1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
4. Perlinggal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 3 KERINCI
Jln. Lapangan Telaga Bertuah Semerah Kerinci 37171
Telp..... E-mail mtsn3kerinci@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: B. 349/Mts.05.01.03/ TL.00/ 12 /2023

Berdasarkan surat permohonan izin penelitian dari IAIN Kerinci Nomor: In.31/D.I./PP.00.9/1914/2022 tanggal 20 Oktober 2022 Dengan ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kerinci menerangkan bahwa:

Nama : Endang Emalia Dera
NIM : 1910206074
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah selesai melakukan penelitian di MTsN 3 Kerinci mulai tanggal 11 Oktober s.d 11 Desember 2023 dengan judul Skripsi : *"Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN 3 Kerinci "*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



Semerah, 11 Desember 2022
Kepala Madrasah

Pahlizar

BIOGRAFI PENULIS



Endang Emalia Dera merupakan mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, lahir di Debai 26 juni 2001, merupakan anak pertama dari pasangan Maizarlis dan Aliyar. Penulis merupakan kebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis tinggal di Debai Kecamatan Kumun Debai, Kota Sungai Penuh.

Penulis memulai pendidikan pada tahun 2007 dan menyelesaikannya pada tahun 2013 di sd SD Negeri 049/XI Debai. Setelah itu melanjutkannya di SMP Negeri 3 Sungai Penuh dari tahun 2013 dan menyelesaikannya pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Sungai Penuh dan lulus pada tahun 2019. Di tahun yang sama, penulis memulai pendidikan dan menjadi mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci tepatnya pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sampai dengan sekarang.