

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP
KECAMATAN TEGOWANU KABUPATEN GROBOGAN**

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Syifa Hasna Nabila
Nomor Mahasiswa : 20311463
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2024

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syifa Hasna Nabila

NIM : 20311463

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Prodi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan”** disusun tanpa tindakan plagiarisme dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu sebagai referensi dalam penelitian ini sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 November 2024

Yang Menyatakan:

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow rectangular official stamp. The stamp contains the text 'METENAI TERKINI' and a unique identifier 'BAAAjX147502123'. To the left of the stamp is a small red and white emblem.

(Syifa Hasna Nabila)

BERITA ACARA LULUS UJIAN TUGAS AKHIR



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Senin, tanggal 09 Desember 2024, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Syifa Hasna Nabila
No. Mahasiswa : 20311463
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP KECAMATAN TEGOWANU KABUPATEN GROBOGAN
Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : A/B
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.
Anggota Tim : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Yogyakarta, 12 Desember 2024

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP KECAMATAN TEGOWANU
KABUPATEN GROBOGAN**

Disusun oleh : Syifa Hasna Nabila

Nomor Mahasiswa : 20311463

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 09 Desember 2024

Penguji/Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP
KECAMATAN TEGOWANU KABUPATEN GROBOGAN

Disusun Oleh:

Nama : Syifa Hasna Nabila
Nomor Mahasiswa : 20311463
Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Oktober 2024

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2024

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP
KECAMATAN TEGOWANU KABUPATEN GROBOGAN**

Syifa Hasna Nabila

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

20311463@students.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS Versi 29. Hasil penelitian ini menjelaskan: (!) tidak ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL
INTELLIGENCE, AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON
TEACHER PERFORMANCE IN JUNIOR HIGH SCHOOLS
TEGOWANU SUB-DISTRICT GROBOGAN REGENCY**

Syifa Hasna Nabila

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

20311463@students.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, spiritual intelligence, and interpersonal communication on teacher performance in junior high school Tegowanu District Grobogan Regency. This type of research is quantitative research using a questionnaire. The sample in this study were 100 teachers who were civil servants and non-civil servants. The data obtained were then analyzed using the SPSS Version 29 application. The results of this study explain: (1) there is no positive and significant effect of emotional intelligence on performance, (2) there is a positive and significant effect of spiritual intelligence on performance, (3) there is a positive and significant effect of interpersonal communication on performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Interpersonal Communication, and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji dan syukur tak henti-hentinya penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan”**. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, dan para sahabatnya yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Tujuan penulisan tugas akhir skripsi ini merupakan prasyarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja pada 100 Guru SMP di Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan.

Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini, selain waktu, pikiran, usaha dan doa dari penulis, adapun dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan doa terhadap penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta karunia kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia yang telah memberikan ilmu dan syafaatnya pada hari akhir nanti.

3. Orang tua penulis yang telah memanjatkan doa terbaik, memberikan dukungan, motivasi dan nasihatnya dalam menyelesaikan seluruh rangkaian pendidikan dan kehidupan penulis.
4. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan doa terbaik, nasihat dan dukungan terhadap pendidikan dan kehidupan penulis.
5. Bapak Prof Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Prof Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
7. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
8. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, waktu, kesabaran, perhatian dan doa dalam penulisan tugas akhir ini serta dalam proses perkuliahan pada beberapa mata kuliah.
9. Segenap dosen Universitas Islam Indonesia, terutama dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah memberikan ilmu dan bimbingan pada proses perkuliahan.
10. Segenap Bapak dan Ibu Guru SMP Negeri 1 Tegowanu, SMP Negeri 2 Tegowanu, SMP Negeri 3 Tegowanu, SMP Islam Tegowanu, dan SMP PGRI Tegowanu yang telah berkenan untuk berkontribusi dalam penulisan tugas akhir skripsi sebagai responden penelitian.
11. Baiq Sinar Mulyana, Maulida Khusna Nur Aini, Amalia Lutfi Septinawati, Nurbaiti Sholehah, dan Nabila Eka Cantika Putri selaku sahabat yang selalu memberikan dukungan pada masa perkuliahan terhadap penulis.
12. Seluruh teman-teman KKN unit 92 angkatan 68, Baiti, Nabila, Dewa, Ihsan, Izzat, Izul, Dzikri, dan Edo, terima kasih atas kebaikan dan kenangannya.

13. Seluruh teman perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
14. Seluruh pihak yang telah membantu, serta memberikan dukungan dan doa terbaiknya dalam proses perkuliahan maupun penulisan tugas akhir skripsi.

Kepada seluruh pihak, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas doa dan dukungannya, semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik pula. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 22 Oktober 2024

Syifa Hasna Nabila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI	iii
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	16
1.1 Latar Belakang.....	16
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	19
1.4 Tujuan Penelitian	20
1.5 Manfaat Penelitian	20
BAB II KAJIAN TEORI.....	21
2.1 Landasan Teori.....	21
2.2.1 Kecerdasan Emosional	21
2.2.2 Kecerdasan Spiritual.....	27
2.2.3 Komunikasi Interpersonal	31
2.2.4 Kinerja	35
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	51
2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	51
2.3.2 Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja	52
2.3.3 Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja.....	53
2.4 Kerangka Penelitian	55
2.5 Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Pendekatan Penelitian	56
3.2 Lokasi Penelitian.....	56

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	56
3.4	Definisi Operasional Variabel	56
3.4.1	Kecerdasan Emosional (X_1).....	57
3.4.2	Kecerdasan Spiritual (X_2).....	57
3.4.3	Komunikasi Interpersonal (X_3).....	58
3.4.4	Kinerja Karyawan (Y)	59
3.5	Jenis dan Metode Pengumpulan Data	60
3.5.1	Jenis Data.....	60
3.5.2	Metode Pengumpulan Data	60
3.6	Uji Instrumen Penelitian	61
3.6.1	Uji Validitas.....	61
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	61
3.7	Metode Analisis Data.....	61
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	61
3.7.2	Analisis Statistik.....	62
3.8	Uji Hipotesis	62
3.8.1	Analisis Regresi Linier	62
3.8.2	Uji t.....	62
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Pengumpulan Data	64
4.2	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	65
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	65
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas	67
4.3	Analisis Deskriptif	68
4.4	Analisis Deskriptif Variabel.....	69
4.3.1	Variabel Kecerdasan Emosional (X_1).....	70
4.3.2	Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2).....	71
4.3.3	Variabel Komunikasi Interpersonal (X_3).....	73
4.3.4	Variabel Kinerja (Y)	75
4.5	Uji Asumsi Klasik	76
4.5.1	Uji Normalitas	76
4.5.2	Uji Multikoloneritas	77
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	78

4.6	Pengujian model penelitian dan pembahasan hipotesis	80
4.6.1	Pengujian Regresi Linier Berganda	81
4.6.2	Pengujian Hipotesis	82
4.7	Pembahasan	85
4.7.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y)	86
4.7.2	Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	88
4.7.3	Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X3) Terhadap Kinerja (Y).....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Sampel Penelitian	64
Tabel 4.2: Jumlah Data Kuesioner.....	64
Tabel 4.3: Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.4: Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.5: Karakteristik Responden.....	68
Tabel 4.6: Interval Penelitian.....	69
Tabel 4.7: Variabel Kecerdasan Emosional	70
Tabel 4.8: Hasil Analisis Frekuensi Variabel.....	71
Tabel 4.9: Variabel Kecerdasan Spiritual.....	72
Tabel 4.10: Hasil Analisis Frekuensi Variabel.....	73
Tabel 4.11: Variabel Komunikasi Interpersonal	73
Tabel 4.12: Hasil Analisis Frekuensi Variabel.....	74
Tabel 4.13: Variabel Kinerja	75
Tabel 4.14: Hasil Analisis Frekuensi Variabel.....	76
Tabel 4.15: Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	77
Tabel 4.16: Hasil Uji Multikoloneritas	78
Tabel 4.17: Hasil Pengujian Metode Penelitian.....	80
Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinan.....	84
Tabel 4.19: Rekapitulasi Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Pengujian Heteroskedastisitas	80
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu hal terpenting dalam menunjang aktivitas operasional sebuah organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam dunia pendidikan adalah guru, karena guru menentukan keberlangsungan pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk menghadapi berbagai tantangan yang terkait dengan kemajuan informasi, globalisasi, pasar bebas, serta isu-isu mengenai kerukunan dalam berbangsa dan bernegara. (Suratman, 2017). Guru berperan sebagai harapan utama dalam mewujudkan berbagai agenda pendidikan nasional, termasuk peningkatan kualitas dan relevansi, pemerataan dan perluasan akses, serta peningkatan efisiensi (Sumarlin, 2022). Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 berbunyi “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Menyadari banyaknya peran yang harus diemban, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. (Pratiwi et al., 2021) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Wahyudi (dalam Khatimah & Nurmawati, 2023) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil dari upaya yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kualitas guru dapat dikembangkan melalui kecerdasan dalam dirinya. Menurut Hawari (dalam Khatimah & Nurmawati, 2023) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Menurut Goleman (dalam Sibghotalloh et al., 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan kita dengan orang lain. Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi lebih banyak dalam kesuksesan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa penelitian untuk meneliti lebih jauh tentang kecerdasan emosional, diantaranya: pertama, penelitian yang dilakukan pada guru-guru madrasah tsanawiyah, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, penelitian pada guru-guru sekolah dasar di China, penelitian ini mengkonfirmasi proposisi teoritis bahwa kecerdasan emosional kepala sekolah dan perilaku kepemimpinan instruksional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap strategi instruksional guru. Penelitian ini sangat menarik karena memasukkan unsur kecerdasan emosional untuk meningkatkan praktik mengajar dan mengevaluasi efektivitas kepala sekolah. Dengan adanya beberapa penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain kecerdasan emosional, terdapat kecerdasan spiritual yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Srivastava (dalam Wibowo & Febrianto, 2021) kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai kecerdasan yang meningkatkan kemampuan, kapasitas, kompetensi dan keterampilan individu untuk menjadi motif berprestasi dan cerdas secara emosional. Seorang guru dengan kecerdasan spiritual dapat memecahkan permasalahan sehari-hari secara kreatif dan konstruktif dalam lingkungan sosial-psiko-fisik untuk mencapai tujuan akhir pendidikan. Pendidikan modern meletakkan penekanan besar pada kecerdasan spiritual. Pengembangan kecerdasan spiritual secara murni dan pasti untuk membuat suasana pembelajaran modern lebih menyenangkan. Kecerdasan spiritual membantu dalam pengembangan

manusia menjadi manusia yang ideal jasmani dan rohaninya. (Rahmah, 2021) dalam penelitiannya pada guru-guru madrasah tsanawiyah memiliki hasil adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik kecerdasan spiritual guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya disekolah. Terdapat pula hasil penelitian pada guru-guru sekolah dasar dan menengah di Polandia yang menekankan pentingnya mempertimbangkan spiritualitas guru di tempat kerja untuk merancang lingkungan yang ramah, bermakna, dan mendukung di sekolah. Pengaruh tidak langsung dari tuntutan pekerjaan terhadap turnover intention melalui burnout melemah ketika spiritualitas di tempat kerja meningkat. Dengan adanya beberapa penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru.

Terdapat pengaruh lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yaitu komunikasi interpersonal. Devito (dalam Magdalena & Mansyur, 2022) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Penelitian (Oktarina et al., 2020) pada Guru-guru SMA menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Terdapat penelitian lain pada guru dan siswa di kompleks pendidikan tinggi Iran yang mengindikasikan hasil adanya hubungan yang signifikan positif antara komunikasi interpersonal dan keberhasilan mengajar. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal membantu para guru dalam keberhasilan mengajar dari sudut pandang siswa. Dengan adanya beberapa penelitian tersebut, dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian tersebut dan observasi peneliti pada salah satu guru tentang adanya tuntutan untuk dapat mengendalikan siswa dari karakter atau latar belakang yang berbeda-beda dan kurangnya siswa dalam mengikuti pembelajaran, maka peneliti akan melakukan penelitian untuk dikembangkan lebih lanjut pada guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan terkait pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah bahwa para guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan memiliki tuntutan untuk dapat bekerja dengan baik dalam memberikan ilmu dan mengendalikan diri sesuai karakter siswa. Maka guru perlu meningkatkan kualitas kinerjanya melalui kecerdasan diantaranya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.

2. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengembangan dan pemikiran yang bermanfaat pada Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, pengembangan pengetahuan, dan sumber wawasan terkait kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, komunikasi interpersonal dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Kecerdasan Emosional

1. Konsep Kecerdasan Emosional

Istilah "kecerdasan emosional" berasal dari kata latin "emovere," yang berarti menjauh. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman, emosi merujuk pada kondisi perasaan dan pemikiran yang spesifik, serta merupakan keadaan biologis dan psikologis yang dapat mendorong tindakan. Pada dasarnya, emosi adalah dorongan untuk bertindak. Secara umum, emosi merupakan respons terhadap rangsangan baik dari luar maupun dalam diri seseorang. (Adrizal & Putri, 2020). Kecerdasan emosional merupakan aspek yang cukup penting dalam kinerja organisasi pemerintahan, termasuk pencapaian kinerja pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Goleman, sebagaimana dikutip oleh Wibowo, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya berkontribusi sekitar 20% terhadap faktor-faktor yang menentukan kesuksesan hidup, sementara 80% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, termasuk kecerdasan emosional. (Wulandari et al., 2021)

2. Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (dalam Utama, 2021) mendefinisikan kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, serta memotivasi diri dan mengelola emosi dengan baik, baik dalam diri sendiri maupun dalam interaksi dengan orang lain. Seseorang yang mampu menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau menunjukkan empati

akan memiliki kecerdasan emosional yang baik, sehingga lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan sosial. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, ketahanan menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, menunda kepuasan, dan mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat menempatkan emosinya secara proporsional, merasakan kepuasan, dan mengelola suasana hati. Kecerdasan emosional juga mengharuskan seseorang untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan baik pada diri sendiri maupun orang lain, serta menanggapi dengan cara yang tepat. Hal ini melibatkan penerapan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Goleman (dalam Baiduri & Muliawan, 2021) Emosi pada dasarnya merupakan pendorong untuk melakukan tindakan dan respon instan untuk menghadapi suatu masalah. (Setiawan et al., 2022) dalam penelitiannya menyimpulkan hasil yang dikemukakan para ahli bahwa Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, memotivasi, dan mengelola emosi mereka sendiri, sehingga dapat mengarahkan pikiran dan tindakan baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

3. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Patton (dalam Wulandari et al., 2021) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung perkembangan kecerdasan emosional menjadi lima bagian, yaitu:

- 1) Keluarga merupakan perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita menjadi satu. Kita menemukan cinta dan dukungan dalam keluarga dan peran keluarga dalam memperoleh kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional

- 2) Hubungan pribadi (interpersonal) dengan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menawarkan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosi pada seseorang dalam perilaku dan bersikap.
- 3) Membangun citra sosial seseorang memerlukan hubungan dengan teman-teman dalam kelompok. Saling menghormati, memberikan dukungan dan masukan antara lain dapat mempengaruhi pola terbentuknya emosi seseorang.
- 4) Keadaan lingkungan individu dimana ia tinggal dan berinteraksi dalam lingkungan suatu masyarakat yang mempunyai nilai atau norma-norma tersendiri dapat mempengaruhi gaya hidup seseorang.
- 5) Interaksi pribadi dengan orang-orang yang seumuran mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung dalam membentuk keadaan emosional.

Sedangkan menurut Goleman (dalam Islahi & Mukhroji, 2023) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional:

- 1) Lingkungan keluarga.

Peran serta dari anggota keluarga maupun orang tua sangatlah di butuhkan karena kehidupan dalam keluarga adalah tempat pertama untuk mempelajari emosi.

- 2) Lingkungan luar atau lingkungan masyarakat.

Kecerdasan emosional yang sudah diterapkan dari dini sampai dewasa nantinya akan diterapkan saat seseorang mulai berinteraksi dengan orang lain di luar lingkungan keluarganya.

Menurut Goleman (dalam Amanah & Banin, 2024), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu faktor internal dan faktor eksternal .

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah unsur yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosinya. Terdapat dua aspek utama dalam faktor internal:

- a. Jasmani : Ini mencakup kondisi fisik dan kesehatan individu. Jika kesehatan fisik seseorang terganggu, hal ini dapat berdampak negatif pada proses kecerdasan emosionalnya
- b. Psikologi : Aspek ini meliputi pengalaman hidup, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi individu. Pengalaman dan perasaan yang dialami seseorang dapat membentuk cara mereka mengelola emosi

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah unsur yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Dua komponen utama dalam faktor eksternal adalah:

- a. Stimulus : Berhubungan dengan rangsangan dari lingkungan yang dapat mempengaruhi emosi seseorang. Kejenuhan terhadap stimulus tertentu dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan emosi.
- b. Lingkungan : Lingkungan sosial dan situasi di mana individu berada juga sangat berpengaruh. Lingkungan keluarga, sekolah, dan komunitas dapat memberikan dukungan atau tantangan yang signifikan dalam perkembangan kecerdasan emosional.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (dalam Khatimah & Nurmayanti, 2023) yang secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai memiliki lima komponen diantaranya:

- 1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*), kemampuan dalam mengenali emosi diri sendiri dan pengaruhnya, mengetahui kekuatan dan batasan diri sendiri, dan keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri
- 2) Pengaturan Diri (*Self Management*), kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri. Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Semakin baik pengelolaan dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan.
- 3) Motivasi Diri (*Self Motivation*), kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, serta tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira
- 4) Empati (*Emphaty*), kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan, pikiran, serta pengalaman orang lain.
- 5) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*), kemampuan untuk menanggapi emosi dengan baik ketika berhubungan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, dapat berinteraksi atau bekerja sama dengan lancar.

Indikator dari Kecerdasan Emosional menurut (Yuliarnita et al., 2021) sebagai berikut:

- 1) Mengenal Emosi Diri: Kemampuan untuk mengidentifikasi dan memahami perasaan yang muncul dalam diri sendiri.

- 2) Mengelola Emosi: Kemampuan untuk mengontrol dan mengatur emosi, sehingga individu dapat mengekspresikan perasaan mereka dengan tepat tanpa terpengaruh oleh emosi negatif yang berlebihan.
- 3) Memotivasi Diri Sendiri: Kemampuan untuk memanfaatkan emosi sebagai pendorong untuk mencapai tujuan. Individu dengan kemampuan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam menghadapi berbagai tantangan, serta mampu mengatasi kegagalan dan kekecewaan.
- 4) Mengenali Emosi Orang Lain (Empati): Kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Ini sangat penting dalam membangun hubungan yang baik dan menciptakan lingkungan sosial yang harmonis.
- 5) Membina Hubungan: Kemampuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang sehat dengan orang lain. Ini mencakup keterampilan sosial seperti komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik.

Menurut Ramana (dalam Lubis et al., 2022), terdiri dari aspek empat yang diukur dalam proses penilaian keterampilan emosional yang dikenal sebagai *Emotional Skills Assessment Process* (ESAP). Keempat aspek tersebut adalah:

- 1) Keterampilan Interpersonal : Keterampilan ini mencakup kemampuan berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang sehat, dan mengelola interaksi sosial dengan baik. Ini termasuk kemampuan seperti empati dan manajemen konflik.
- 2) Keterampilan Kepemimpinan Pribadi : Aspek ini fokus pada kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri, termasuk motivasi diri dan

pengambilan keputusan yang baik. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara positif.

- 3) Keterampilan Manajemen Diri : Keterampilan ini berkaitan dengan pengelolaan diri, seperti pengaturan waktu, pengendalian emosi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Ini penting untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional.
- 4) Keterampilan Intrapersonal : Meskipun tidak disebutkan dalam pertanyaan, aspek ini mencakup kesadaran diri dan pemahaman terhadap emosi sendiri, yang penting untuk pengelolaan emosi secara efektif

2.2.2 Kecerdasan Spiritual

1. Konsep Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual atau Spiritual Quotient (SQ) adalah bentuk kecerdasan yang diperlukan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah hidup yang memiliki makna dan nilai, serta menempatkan perilaku dalam konteks yang lebih luas. Menurut Zohar, seperti yang dikutip oleh Wahab, SQ merupakan syarat penting agar IQ dan EQ dapat berfungsi dengan baik. Kecerdasan spiritual ini sudah ada dalam diri manusia sejak lahir dan bertujuan untuk membantu individu dalam pengembangan diri secara menyeluruh. Dalam kehidupan, manusia tidak hanya bergantung pada sebagian tetapi juga menjadikan kesadaran sebagai inti dari SQ. Hal ini disebabkan karena kebenaran sejati terletak pada hati nurani, bahkan Dyakarya berpendapat bahwa suara hati nurani adalah suara Tuhan. (Rahmah, 2021). Spiritualitas berarti bahwa individu (karyawan) memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan berkembang melalui pekerjaan yang relevan, bermakna, dan menantang. Dengan adanya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang, hal ini akan memudahkan mereka dalam bekerja, tidak hanya mengandalkan kecerdasan emosional yang dimiliki, tetapi juga

memanfaatkan kecerdasan spiritual yang telah ada dalam diri mereka. (Djara et al., 2020)

2. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshal (dalam Sari & Azizah, 2023) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berfokus pada aspek internal individu yang berkaitan dengan kebijaksanaan jiwa. Hal ini memungkinkan seseorang untuk memahami perilaku dan kehidupan dalam konteks yang lebih luas dan bermakna. Sebagai bentuk kecerdasan yang selalu diterapkan, spiritualitas tidak hanya berfungsi untuk mengenali nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Menurut Khavari (dalam Utama, 2021) kecerdasan spiritual adalah kemampuan berpikir yang dipenuhi dengan inspirasi, motivasi, dan efektivitas yang berasal dari pengalaman mendalam tentang ketuhanan, yang memungkinkan seseorang merasakan kebahagiaan dalam berbagai situasi. Sementara menurut Srivastava (dalam Wibowo & Febrianto, 2021) kecerdasan spiritual dapat diartikan sebagai kemampuan yang meningkatkan potensi, kapasitas, kompetensi, dan keterampilan individu untuk menjadi motivator dalam mencapai prestasi dan kecerdasan emosional. Seorang guru yang memiliki kecerdasan spiritual mampu menyelesaikan masalah sehari-hari dengan cara yang kreatif dan konstruktif dalam konteks sosial, psikologis, dan fisik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Pendidikan modern sangat menekankan pentingnya kecerdasan spiritual. Pengembangan kecerdasan spiritual secara konsisten bertujuan untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih menyenangkan. Kecerdasan spiritual berperan dalam membentuk manusia menjadi sosok ideal baik secara rohani maupun jasmani.

3. Indikator Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (dalam Rahmah, 2021) menyatakan bahwa indikasi dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup:

1) Kemampuan untuk bersikap fleksibel

Kemauan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan mudah, serta kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara terbuka terhadap perubahan

2) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan

Kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memanfaatkan situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan

3) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

Kondisi di mana seseorang hidup dengan kualitas yang tinggi, didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan

4) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal

Kemampuan berpikir secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan segala aspek yang mungkin memengaruhi suatu objek atau kejadian

5) Menjadi pribadi yang mandiri

Kemampuan untuk berdiri sendiri, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dan mampu mengambil keputusan serta bertindak atas kemampuan sendiri.

Indikator kecerdasan spiritual menurut Sukidi (dalam Sari & Azizah, 2023) adalah sebagai berikut:

- 1) Jujur: Kejujuran merupakan sikap untuk selalu berkata benar dan bertindak sesuai dengan kebenaran. Hal ini dianggap sebagai hukum spiritual yang penting, di mana individu yang jujur mampu menunjukkan integritas dan konsistensi dalam perilaku mereka.
- 2) Keterbukaan: Keterbukaan adalah kemampuan untuk menerima dan menghargai pandangan serta pengalaman orang lain. Ini mencerminkan sikap adil dan partisipatif, yang penting dalam menciptakan lingkungan sosial yang positif.
- 3) Pengetahuan Diri: Pengetahuan diri melibatkan kesadaran akan kekuatan dan kelemahan pribadi. Ini adalah elemen kunci dalam pengembangan diri dan kesuksesan, karena individu yang memahami diri mereka sendiri dapat merumuskan tujuan hidup dengan lebih jelas.
- 4) Fokus pada Kontribusi: Individu dengan kecerdasan spiritual tinggi cenderung lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Mereka menyadari pentingnya kontribusi mereka terhadap orang lain dan lingkungan, yang membantu membangun hubungan sosial yang lebih baik.
- 5) Spiritual Non Dogmatis: Merujuk pada kemampuan untuk berhubungan dengan aspek-aspek spiritual tanpa terikat pada dogma atau aturan agama tertentu. Individu ini memiliki pemikiran dalam berpikir dan beradaptasi dengan berbagai pandangan spiritual.

Dimensi kecerdasan spiritual yang digunakan sebagai indikator oleh Wolman (dalam Djara et al., 2020) adalah:

- 1) *Divinity*, mengacu pada rasa sumber ilahi energi atau fenomena.
- 2) *Prespsi Ekstra-Indrawi*, mengacu pada keenam indra seseorang
- 3) *Community*, mengacu pada kegiatan sosial yang diikuti

- 4) Intelektualitas, mengacu pada membaca dan berbicara tentang mata pelajaran spiritual.

2.2.3 Komunikasi Interpersonal

1. Konsep Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih. Proses ini mencakup pengiriman pesan dari satu individu ke individu lainnya, serta interaksi yang berlangsung secara tatap muka dan utuh. Tujuannya adalah untuk menyampaikan dan menerima pesan secara nyata, sehingga dapat mendorong partisipasi di antara mereka yang terlibat (Oktarina et al., 2020). Komunikasi antarpribadi adalah salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas interaksi antara rekan kerja dapat memberikan dampak yang besar pada kinerja mereka. Komunikasi antarpribadi yang efektif dapat meningkatkan kinerja, sementara komunikasi yang tidak baik dapat merugikan. Interaksi antarpribadi mencerminkan cara anggota organisasi saling berhubungan, berkomunikasi, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Kosasih & Hasan, 2024). Menurut Daryanto (dalam Oktarina et al., 2020) komunikasi antarpribadi tidak bersifat tetap, melainkan selalu mengalami perubahan. Untuk menjaga dan memperkuat hubungan antarpribadi, perubahan tersebut memerlukan langkah-langkah tertentu untuk mengembalikan keseimbangan dalam hubungan.

2. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Devito (dalam Magdalena & Mansyur, 2022) merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih, baik dalam konteks formal maupun informal, dikenal sebagai komunikasi interpersonal. Komunikasi ini dipahami sebagai umpan balik yang saling terkait dengan tujuan untuk membantu individu meningkatkan

efektivitas pribadi serta interaksi antarpersonal. Dalam komunikasi interpersonal, para pelaku perlu bertemu secara langsung, di mana mereka menyampaikan pesan baik secara verbal maupun non-verbal, sehingga masing-masing pihak dapat saling memahami dan berinteraksi dengan baik. Selanjutnya (Magdalena & Mansyur, 2022) mengatakan bahwa Komunikasi interpersonal melibatkan lebih dari sekadar apa yang diucapkan dan diterima, ia juga mencakup cara penyampaian, penggunaan bahasa tubuh, serta ekspresi wajah yang ditampilkan. Sementara menurut (Haryundari et al., 2022) komunikasi interpersonal merujuk pada kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan sosial, memahami dan mengerti perspektif orang lain, serta memberikan respons yang sesuai dalam proses komunikasi.

3. Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator pengukuran komunikasi interpersonal menurut (Januarizki & Wihara, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan Diri (*Self-Confidence*): Merujuk pada keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif.
2. Keakraban (*Immediacy*): Menggambarkan kedekatan emosional dan keterhubungan antara individu dalam proses komunikasi, yang dapat meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan.
3. Manajemen Interaksi (*Interaction Management*): Berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola dan mengatur interaksi, termasuk pengaturan waktu dan respons dalam komunikasi.
4. Daya Ekspresi (*Expressiveness*): Menunjukkan seberapa baik individu dapat mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka secara verbal dan nonverbal.

5. Orientasi pada Orang Lain (Other Orientation): Mengacu pada kemampuan individu untuk memperhatikan dan menyesuaikan komunikasi mereka dengan kebutuhan dan perspektif orang lain.

Menurut DeVito (dalam Irfal, 2021), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki 5 (lima) indikator, yaitu:

- 1) Keterbukaan (*openness*) dapat menciptakan keefektifan dalam melakukan komunikasi interpersonal. Dengan adanya keterbukaan, pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal akan menanggapi setiap informasi yang diterimanya dengan senang hati. Empati (*empathy*) merupakan suatu proses ketika pihak yang berkomunikasi mampu memahami dan merasakan apa yang dirasakan (perasaan) oleh lawan bicaranya, serta menangkap arti perasaan itu. Setelah itu mampu mengkomunikasikannya kembali dengan kepekaan sehingga menunjukkan sikap mengerti atas perasaan yang dialami lawan bicaranya.
- 2) Dukungan (*supportiveness*) dapat menciptakan situasi yang terbuka selama proses komunikasi sehingga bisa menciptakan komunikasi yang efektif.
- 3) Rasa Positif (*positiveness*) mampu menciptakan situasi berkomunikasi yang kondusif. Pihak yang terlibat dalam komunikasi mampu memperlihatkan perasaan positif terhadap diri sendiri dan lawan bicaranya sehingga mampu mendorong lawan bicara lebih aktif berpartisipasi selama proses komunikasi berlangsung.
- 4) Kesetaraan (*equality*) membuat pihak yang terlibat dalam komunikasi merasakan adanya penghargaan dari lawan bicaranya, sehingga kedua belah pihak merasa penting dan dihargai.

Terdapat beberapa indikator Komunikasi Interpersonal menurut Kellerman dan Peter (dalam Novitasari, 2020), diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pernyataan Positif: Sikap mengungkapkan hal-hal dengan cara yang membangun dan optimis, sehingga dapat menciptakan suasana komunikasi yang kondusif dan menerima umpan balik yang baik dari lawan bicara.
- 2) Perasaan Bertanggung Jawab: Individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang mereka sampaikan.
- 3) Kehadiran: Kehadiran bahwa individu harus hadir secara fisik dan emosional dalam interaksi. Kehadiran yang penuh akan meningkatkan kualitas komunikasi, karena lawan bicara merasa dihargai dan diperhatikan.
- 4) Umpan Balik: Respon balik terhadap apa yang telah disampaikan lawan bicara.
- 5) Reaksi Spontan: Reaksi spontan menunjukkan keterbukaan dalam komunikasi. Ketika seseorang memberikan respon cepat terhadap pernyataan orang lain, itu menandakan bahwa mereka mendengarkan dan terlibat dalam percakapan.
- 6) Perasaan Bebas Berpendapat: Individu yang merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapatnya tanpa rasa takut akan mendapat penilaian negatif.
- 7) Perhatian: Memberikan fokus penuh kepada lawan bicara. Ini mencakup mendengarkan dengan seksama dan menunjukkan minat terhadap apa yang disampaikan oleh orang lain.
- 8) Kejujuran: Sikap jujur menciptakan kepercayaan di antara individu, memungkinkan komunikasi berlangsung lebih terbuka dan transparan.

2.2.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Radhiana, 2020) kinerja adalah ukuran pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam organisasi sangat penting untuk mencapai prestasi kerja baik bagi individu maupun untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Istilah kinerja berasal dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada prestasi kerja yang sebenarnya dicapai oleh seseorang. Ini juga mencakup hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang ingin diraih oleh pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kompri (dalam Ardina et al., 2021) kinerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa agar mereka dapat mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan. Menurut (Djara et al., 2020) kinerja merupakan konsep keseluruhan yang menilai efisiensi suatu organisasi, unit organisasi, serta karyawan, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari kinerja adalah untuk merumuskan sasaran yang bermanfaat, tidak hanya untuk menilai kinerja di akhir periode tertentu, tetapi juga untuk mengevaluasi hasil kinerja selama periode tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (Pangestu et al., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain

pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanung Sudibyo (dalam Yuliarnita et al., 2021) memperoleh hasil simpulan, Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Kepemimpinan dari kebijakan pusat, dinas pendidikan dan kepala sekolah maupun organisasi: Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah dan kebijakan pendidikan yang jelas sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah berperan sebagai motivator dan pengarah bagi guru, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan
- 2) Motivasi guru dari diri sendiri maupun dari luar: Motivasi merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja guru.
- 3) Kompetensi guru: Kompetensi mengajar mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh seorang guru.

- 4) Pendidikan dan pelatihan: Pendidikan formal dan pelatihan profesional berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Program pelatihan yang berkualitas dapat membantu guru mengembangkan keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka tentang metode pengajaran terbaru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan mengajar tetapi juga membantu dalam membangun kepercayaan diri dan motivasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Wahab Umiarso (dalam Rahmah, 2021) antara lain:

- 1) Kepribadian dan Dedikasi: Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.
- 2) Pengembangan profesi: Pengembangan profesi guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.
- 3) Kemampuan Mengajar: Untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Seorang guru harus menguasai semua kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan

3. Indikator dalam Penilaian Kinerja

Indikator yang dikemukakan Robbins (dalam Irfal, 2021) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, antara lain:

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

- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen kerja, keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Menurut Suharsaputra (dalam Yuliarnita et al., 2021) bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut:

- 1) Mengukur kualitas hasil kerja: mengacu pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran kualitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan kriteria atau target yang telah ditentukan. Hal ini mencakup ketepatan, akurasi, dan kesesuaian hasil kerja terhadap harapan organisasi
- 2) Mengukur kuantitas hasil kerja: mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ini mengukur dengan membandingkan jumlah tugas yang diselesaikan dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan dianggap berkinerja baik jika mampu menyelesaikan lebih banyak tugas atau mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan

- 3) Mempunyai inisiatif: kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa harus diminta, menunjukkan kreativitas dan proaktivitas dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki inisiatif biasanya mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi secara mandiri, memberikan kontribusi lebih dari sekadar memenuhi tanggung jawab dasar mereka
- 4) Membina kerjasama yang baik sesama tim: kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan komunikasi yang efektif, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kerjasama dapat diukur melalui kontribusi individu dalam kelompok, serta bagaimana anggota tim saling memotivasi dan membantu satu sama lain untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Riduwan (dalam Rahmah, 2021) pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pengajaran, ialah penyusunan program catur wulan yang baik dan penyusunan program pengajaran jangka waktu singkat atau program pokok pengajaran ditandai oleh adanya unsur-unsur materi bahasan yang akan disajikan.
- 2) Merencanakan kegiatan belajar mingguan, adalah pengelolaan kelas atau pelaksanaan piket kebersihan kelas, penggunaan media sumber belajar yang baik dan penggunaan metode pengajaran.
- 3) Penilaian hasil belajar, adalah pendekatan penilaian hasil belajar serta tes akhir.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1	<p>Haryundari et al., (2022)</p> <p>Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan linguistik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 80 Guru SD Maitreyawira Batam</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kecerdasan Spiritual</p> <p>Kecerdasan Linguistik</p> <p>Komunikasi Interpersonal</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
2	<p>Sumarlin (2022)</p> <p>Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 109 guru-guru</p>	<p>Budaya Organisasi</p> <p>Motivasi</p> <p>Kecerdasan Emosional</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>

3	<p>(Adrizal & Putri, 2020)</p> <p>Pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Smpn 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 35 orang guru yang berstatus PNS dan Non PNS</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Pelatihan</p> <p>Lingkungan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kinerja guru</p>
4	<p>(Khatimah & Nurmayanti, 2023)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Alas</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 52 guru</p>	<p>Kecerdasan Emosional (Nggermanto, 2002)</p> <p>Kecerdasan Spiritual (Hoffman, 2002)</p> <p>Kecerdasan Intelektual Pande (2012)</p>	<p>Hasil yang diperoleh adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki guru dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.</p>

5	<p>Ekowati et al., (2020)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino Bengkulu Selatan</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 131 guru</p>	<p>Kecerdasan Intelektual</p> <p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kecerdasan Spiritual</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan semakin ditingkatkannya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka kinerja akan meningkat.</p>
6	<p>(Sibghotalloh et al., 2022)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA Tamansiswa Bandung</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 32 guru</p>	<p>Kecerdasan Emosional (Goleman 2016)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional guru di SMA, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.</p>
7	<p>Yuliarnita et al., (2021)</p> <p>Kontribusi <i>Self Efficacy</i> Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Bk Di Smp Kota Pekanbaru</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 82 guru</p>	<p>Self Efficacy</p> <p>Kecerdasan Emosional</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja</p>

8	<p>Rahmah (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Pekanbaru</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 35 orang guru</p>	<p>Kompetensi Pedagogil</p> <p>Kecerdasan Spiritual</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik kecerdasan spiritual guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya disekolah.</p>
9	<p>Wibowo & Febrianto (2021)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Di Sd Al Firdaus Surakarta</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 28 guru</p>	<p>Kecerdasan Spiritual</p> <p>Disiplin</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru yang cerdas, berakhlak, kreatif dan solutif akan mampu mencapai tujuan pendidikan. Sikap disiplin seorang guru akan tertanam juga kepada peserta didik, dan akan menciptakan siswa-siswa yang berkarakter kuat dan taat peraturan.</p>

10	<p>Nilamartini et al., (2021)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Islam Athirah 1 Makassar</p> <p>Metode:Kuantitatif</p> <p>Sampel:31 orang guru</p>	<p>Kecerdasan Spiritual</p> <p>Kecerdasan Intelektual</p> <p>Kecerdasan Emosional</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
11	<p>Amri (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 34 Kerinci</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 47 orang guru</p>	<p>Budaya Organisasi</p> <p>Komunikasi Interpersonal</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>
12	<p>Ardina et al., (2021)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 112 guru</p>	<p>Kompensasi</p> <p>Komunikasi Interpersonal</p> <p>Motivasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial</p>

13	<p>(Oktarina et al., 2020)</p> <p>Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Pekanbaru</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 288 orang guru</p>	<p>Komunikasi Interpersonal</p> <p>Motivasi</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Baik Secara Simultan Maupun Secara Parsial.</p>
14	<p>Syafitra et al., (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 34 orang guru</p>	<p>Budaya Organisasi</p> <p>Komunikasi Interpersonal</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara partial.</p>
15	<p>(Nurdin & Samudi, 2024)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA Banten</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 64 orang guru</p>	<p>Stres Kerja</p> <p>Lingkungan Kerja</p> <p>Beban Kerja</p> <p>Komunikasi Interpersonal</p>	<p>Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan juga signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam</p>

16	<p>Nawaz et al., (2024)</p> <p><i>Nexus between emotional intelligence and occupational stress: Role of workplace spirituality among teaching fraternity</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 482 staf pengajar yang bekerja di perguruan tinggi swadana di kota Chennai</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i></p> <p><i>Occupational Stress</i></p> <p><i>Workplace Spirituality</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kecerdasan emosional secara terpisah bertindak sebagai faktor penanggulangan stres terkait pekerjaan untuk mengajarkan persaudaraan, namun bukan sebagai peran mediasi.</p>
17	<p>(A. A. Ismail et al., 2020)</p> <p><i>Models of Relationship between Emotional, Spiritual, Physical and Social Intelligence, Resilience and Burnout among High School Teachers</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 377 guru siswa sekolah menengah di seluruh Selangor</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i></p> <p><i>Spiritual Intelligence</i></p> <p><i>Physival Intelligenve</i></p> <p><i>Social Intelligenve</i></p> <p><i>Burnout</i></p> <p><i>Resilience</i></p>	<p>Temuan penelitian untuk menunjukkan model kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan fisik, kecerdasan spiritual dan resiliensi dengan burnout telah mencapai nilai konvergen. Guru membekali diri dengan kecerdasan dan memiliki resiliensi dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan prestasi siswa, sehingga mendorong keunggulan mereka. Prediktor kecerdasan emosional, spiritual, fisik dan burnout merupakan indikator penting untuk</p>

			meningkatkan elemen-elemen penting dalam memilih guru dan program-program yang harus diterapkan kepada guru untuk mencegah terjadinya burnout.
18	<p>Nevisi & Alasadi (2022)</p> <p><i>Investigating Cultural Intelligence and Emotional Intelligence as Predictors of Burnout Among Iraqi EFL Teachers</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 164 guru EFL Irak</p>	<p><i>Cultural Intelligence</i></p> <p><i>Emotional Intelligence</i></p> <p><i>Burnout</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan guru dan kecerdasan emosional dan budaya berkorelasi secara signifikan namun negatif. Kecerdasan emosional dan budaya secara signifikan dan hampir sama dapat memprediksi kelelahan guru. Selain itu, kelelahan guru dan jenis kelamin berkorelasi secara signifikan dan guru perempuan lebih rentan terhadap kelelahan guru. Studi ini menyiratkan bahwa guru yang sadar secara emosional dan budaya mungkin dapat mengambil tindakan pencegahan untuk mengurangi atau mengekang kelelahan guru.</p>

19	<p>Chen & Guo (2020)</p> <p><i>Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 534 guru sekolah dasar dari 54 sekolah dasar di China</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i></p> <p><i>Principal instructional leadership</i></p> <p><i>Instructional Strategy</i></p>	<p>Penelitian ini mengkonfirmasi proposisi teoritis bahwa kecerdasan emosional kepala sekolah dan perilaku kepemimpinan instruksional mereka merupakan faktor yang berpengaruh terhadap strategi instruksional guru. Penelitian ini sangat menarik karena memasukkan unsur kecerdasan emosional untuk meningkatkan praktik mengajar dan mengevaluasi efektivitas kepala sekolah.</p>
20	<p>(Amponsah et al., 2024)</p> <p><i>Emotional Intelligence And Academic Performance: How Does The Relationship Work Among Pre-Service Teachers In Ghana?</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 291 peserta dari departemen pelatihan guru</p>	<p><i>Academic performance</i></p> <p><i>Emotional intelligence</i></p> <p><i>Performance assessment</i></p>	<p>Penelitian ini secara umum menunjukkan hubungan yang signifikan antara kinerja akademik peserta dan kecerdasan emosional pengajar, kecuali untuk dua komponen (yaitu kesadaran diri dan manajemen diri). Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar lembaga pelatihan guru di Ghana menekankan komponen-komponen tersebut dalam kurikulum pelatihan.</p>

21	<p>Dwivedi (2020)</p> <p><i>Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence Of The Secondary School Teachers In Relation To Teacher Effectiveness</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 400 guru di Kerala</p>	<p><i>Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Teacher Effectiveness.</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan efektivitas guru dari guru sekolah menengah adalah tinggi dan tidak ada dampak yang signifikan dari lokalitas sekolah dan jenis sekolah terhadap kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan efektivitas guru dari guru sekolah menengah, tetapi jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan.</p>
22	<p>Charzyńska et al., (2021)</p> <p><i>The Buffering Effect of Spirituality at Work on the Mediated Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Teachers</i></p> <p>Publosher:</p> <p>Metode:Kuantitatif</p> <p>Sampel: 952 guru sekolah dasar dan menengah di Polandia</p>	<p><i>Spirituality Job Demands Turnover Intention</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan spiritualitas guru di tempat kerja untuk merancang lingkungan yang ramah, bermakna, dan mendukung di sekolah dan ketika merencanakan intervensi berdasarkan sumber daya pribadi, yang bertujuan untuk mengurangi burnout dan intensi keluar guru. Pengaruh tidak langsung dari tuntutan pekerjaan terhadap turnover intention melalui burnout melemah ketika spiritualitas di tempat kerja meningkat</p>

23	<p>(Arabi & Khoshneyat, 2022)</p> <p><i>A Qualitative and Quantitative Study of the Relationship between Interpersonal Communication Skills and Successful Teaching</i></p> <p>Metode:</p> <p>Sampel: 12 guru dan 100 siswa di kompleks pendidikan tinggi Shahid Mahalati, Iran</p>	<p><i>Interpersonal Communication Skills;</i></p> <p><i>Successful Teaching</i></p>	<p>Hasil penelitian analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterampilan komunikasi interpersonal dan keberhasilan mengajar. Hasil analisis kualitatif melahirkan kerangka kerja konseptual yang meyakini, setidaknya secara hipotesis, hubungan antara komponen keterampilan komunikasi interpersonal dan pengajaran yang efektif.</p>
24	<p>Obiunu & Yalaju (2020)</p> <p><i>Influence of Emotional Intelligence, Interpersonal Communication and Job Satisfaction on the Job Performance of Staff in Chevron Nigeria Limited, Warri, Delta State Nigeria</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 400 staf di Chevron Nigeria Limited</p>	<p><i>Emotional Intelligence;</i></p> <p><i>Interpersonal Communication</i></p> <p><i>Job Performance</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal membantu kerja sama di antara staf dan mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Ini meningkatkan komunikasi dan mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang situasi apapun.</p>

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

(Haryundari et al., 2022) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan linguistik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

(Sumarlin, 2022) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

(Nawaz et al., 2024) mengemukakan penelitian “*Nexus between emotional intelligence and occupational stress: Role of workplace spirituality among teaching fraternity*”. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kecerdasan emosional secara terpisah bertindak sebagai faktor penanggulangan stres terkait pekerjaan untuk mengajarkan persaudaraan, namun bukan sebagai peran mediasi.

(Amponsah et al., 2024) mengemukakan penelitian “*Emotional Intelligence And Academic Performance: How Does The Relationship Work Among Pre-Service Teachers In Ghana?*”. Penelitian ini secara umum menunjukkan hubungan yang signifikan antara kinerja akademik peserta dan kecerdasan emosional pengajar, kecuali untuk dua komponen (yaitu kesadaran diri dan manajemen diri).

(Chen & Guo, 2020) mengemukakan penelitian “*Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals’ emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership*”. Penelitian ini mengkonfirmasi proposisi teoritis bahwa kecerdasan emosional kepala sekolah dan perilaku

kepemimpinan instruksional mereka merupakan faktor yang berpengaruh terhadap strategi instruksional guru. Penelitian ini sangat menarik karena memasukkan unsur kecerdasan emosional untuk meningkatkan praktik mengajar dan mengevaluasi efektivitas kepala sekolah.

H1: Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja.

2.3.2 Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

(Rahmah, 2021) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja, artinya bahwa semakin baik kecerdasan spiritual guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya disekolah.

(Wibowo & Febrianto, 2020) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Di SD Al-Firdaus Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Seorang guru yang cerdas, berakhlak, kreatif dan solutif akan mampu mencapai tujuan pendidikan. Sikap disiplin seorang guru akan tertanam juga kepada peserta didik, dan akan menciptakan siswa-siswa yang berkarakter kuat dan taat peraturan.

(Charzyńska et al., 2021) mengemukakan penelitian yang berjudul “*The Buffering Effect of Spirituality at Work on the Mediated Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Teachers*”. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan spiritualitas guru di tempat kerja untuk merancang lingkungan yang ramah, bermakna, dan mendukung di sekolah dan ketika merencanakan intervensi berdasarkan sumber daya pribadi, yang bertujuan untuk mengurangi burnout dan intensi keluar guru.

(Ismail et al., 2020) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Models of Relationship between Emotional, Spiritual, Physical and Social Intelligence, Resilience and Burnout among High School Teachers*”. Temuan penelitian untuk menunjukkan model kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, kecerdasan fisik, kecerdasan spiritual dan resiliensi dengan burnout telah mencapai nilai konvergen. Guru membekali diri dengan kecerdasan dan memiliki resiliensi dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan prestasi siswa, sehingga mendorong keunggulan mereka. Prediktor kecerdasan emosional, spiritual, fisik dan burnout merupakan indikator penting untuk meningkatkan elemen-elemen penting dalam memilih guru dan program-program yang harus diterapkan kepada guru untuk mencegah terjadinya burnout.

(Mohamed et al., 2020) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence: Job Satisfaction among Public Sector Employees in a High-Risk Country*”. Hasil mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Kecerdasan spiritual juga mengarah pada pembangunan hubungan yang baik dan pemahaman antar pribadi di antara para karyawan di tempat kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

2.3.3 Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

(Amri, 2022) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 34 Kerinci”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

(Ardina et al., 2021) mengemukakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

(Arabi & Khoshneyat, 2022) mengemukakan penelitian yang berjudul “*A Qualitative and Quantitative Study of the Relationship between Interpersonal Communication Skills and Successful Teaching*”. Hasil analisis kuantitatif penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keterampilan komunikasi interpersonal dan keberhasilan mengajar. Sedangkan hasil analisis kualitatif penelitian ini melahirkan kerangka kerja konseptual yang meyakini, setidaknya secara hipotesis, hubungan antara komponen keterampilan komunikasi interpersonal dan pengajaran yang efektif.

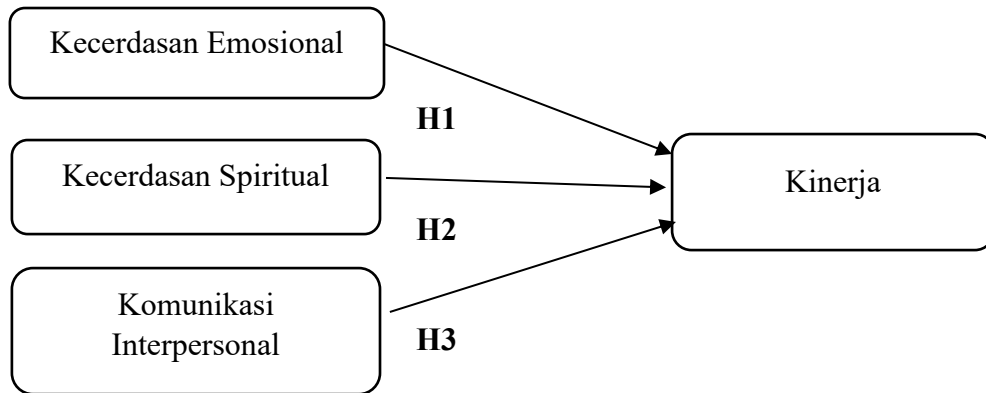
(Obiunu & Yalaju, 2020) mengemukakan penelitian “*Influence of Emotional Intelligence, Interpersonal Communication and Job Satisfaction on the Job Performance of Staff in Chevron Nigeria Limited, Warri, Delta State Nigeria*”. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal membantu kerja sama di antara staf dan mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Ini meningkatkan komunikasi dan mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang situasi apapun.

(Madhur & Ramshanker, 2020) mengemukakan penelitian yang berjudul “*Interpersonal Communication & Its Impact on Job Satisfaction*”. Dari penelitian ini, para peneliti telah mencoba untuk menunjukkan hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Karyawan di sektor-sektor besar perlu meningkatkan tingkat komunikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan

komitmen dan karenanya retensi dalam organisasi. Tanpa komunikasi interpersonal, mungkin ada banyak masalah yang terjadi.

H3: Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja

2.4 Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru
- 2) H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru
- 3) H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan SPSS Versi 29 sebagai alat analisis. Sugiyono dalam (Nurdin & Samudi, 2024) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang memandang realitas sebagai hubungan yang bersifat sebab-akibat yang dapat diklasifikasikan, spesifik, dapat diamati, dan terukur, yang mana data data penelitian disajikan berupa numerik dan digunakan analisa dengan memakai statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lima Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Tegowanu, Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Sumarlin, 2022) populasi adalah wilayah organisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui sensus atau sampling total, menurut Sugiyono (dalam Merita et al., 2022) teknik sensus adalah metode pengambilan sampel melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sensus dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Kecamatan Tegowanu yang berjumlah 105.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan spesifik tentang bagaimana suatu variabel akan diukur atau diamati dalam penelitian. Ini mencakup langkah-

langkah yang jelas dan terukur untuk mengkategorikan atau memanipulasi variabel tersebut, sehingga peneliti dan pembaca dapat memahami dengan tepat apa yang dimaksud dan bagaimana data akan dikumpulkan

3.4.1 Kecerdasan Emosional (X₁)

Menurut Goleman (dalam Sibghotalloh et al., 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi baik dalam diri sendiri maupun dalam hubungan kita dengan orang lain. Pengukuran kecerdasan emosional pada penelitian ini mengacu pada Goleman (dalam Khatimah & Nurmayanti, 2023):

a. Kesadaran Diri:

- 1) Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri

b. Pengaturan Diri

- 1) Pada saat emosi, saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya

c. Motivasi Diri

- 1) Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya

d. Empati

- 1) Saya dapat memposisikan diri sebagai orang lain dalam merasakan apa yang ia rasakan

e. Keterampilan Sosial

- 1) Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka

3.4.2 Kecerdasan Spiritual (X₂)

Zohar dan Marshal (dalam Sari & Azizah, 2023) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan jiwa sehingga bisa menempatkan perilaku dan hidup

dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih bermakna. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan

Pengukuran kecerdasan spiritual pada penelitian ini mengacu pada Zohar dan Marshall (dalam Rahmah, 2021):

- a. Kemampuan untuk bersikap fleksibel
 - 1) Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan sekitar saya
- b. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
 - 1) Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah
- c. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
 - 1) Saya selalu bersikap jujur dan menjalankan amanah yang diberikan
- d. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
 - 1) Saya dapat menerima nasihat dan mempertimbangkan saran dari orang lain
- e. Menjadi pribadi yang mandiri
 - 1) Saya fokus pada tindakan positif dan berbuat baik kepada orang lain

3.4.3 Komunikasi Interpersonal (X₃)

Komunikasi interpersonal menurut Devito (dalam Magdalena & Mansyur, 2022) merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih, baik secara formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Pengukuran komunikasi interpersonal pada penelitian ini mengacu pada (Januarizki & Wihara, 2021):

- a. Kepercayaan Diri
 - 1) Saya berbicara dengan jelas dan tegas
- b. Keakraban

- 1) Saya mendengar dengan aktif dan menggunakan humor yang sesuai saat berkomunikasi dengan orang lain
- c. Manajemen Interaksi
 - 1) Saya menjaga komunikasi yang konsisten dengan membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka
- d. Daya Ekspresi
 - 1) Saya dapat mengelola intonasi suara dan bahasa tubuh yang baik saat berbicara dengan orang lain
- e. Orientasi pada Orang Lain
 - 1) Saya dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (dalam Radhiana, 2020) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Pengukuran kinerja pada penelitian ini mengacu pada Robbins (dalam Irfal, 2021):

- a. Kualitas
 - 1) Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan
- b. Kuantitas
 - 1) Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan
- c. Ketepatan waktu
 - 1) Saya datang dan pulang kerja tepat waktu
- d. Efektivitas

- 1) Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa
- e. Komitmen kerja
 - 1) Saya mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar

3.5 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Pada penelitian ini digunakan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Penjelasan dari data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan dan menggunakan model pengumpulan data Kuncoro (dalam Novitasari, 2020). Data primer yang diambil dalam penelitian ini melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan *literature*, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan Kuncoro (dalam Novitasari, 2020). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari penelitian terdahulu.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan pada penelitian ini yakni dengan menggunakan kuisisioner (angket). Sugiyono (dalam Novitasari, 2020) menjelaskan bahwa kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Octavia et al., 2020) uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas dan serta normalitas data. Data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden diuji dengan tujuan agar data tersebut dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (dalam Nani & Mukaroh, 2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dikatakan valid apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05

3.6.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (dalam Nani & Mukaroh, 2021) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai cronback alpha dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $< 0,5$ = tidak realiable
- 2) $0,5 - 0,6$ = bisa diterima
- 3) $0,7$ = realiable (baik)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Syafitra et al., 2023) Analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan secara umum gambaran data yang diperoleh dari pengumpulan data terkait dalam penelitian ini.

3.7.2 Analisis Statistik

Analisis statistik adalah sebuah proses pengolahan data yang meliputi pemeriksaan, pembersihan, transformasi, pemrosesan, dan pemodelan data. Tujuannya adalah untuk menemukan informasi yang berguna dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan atau keputusan

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Regresi Linier

Menurut (Ekowati et al., 2020) Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru. Persamaan regresi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Kecerdasan Spiritual

a = Konstanta

3.8.2 Uji t

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, dan Komunikasi Interpersonal benar-benar berpengaruh terhadap Kinerja Guru secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

2) Apabila Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ekowati et al., 2020) Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Jika besarnya nilai pada variabel (X) berubah maka akan menyebabkan pada besarnya nilai pada variabel (Y), artinya nilai X akan membuat nilai Y juga naik turun (bervariasi). Namun nilai Y bervariasi tidak semata-mata disebabkan oleh faktor X saja, karena masih banyak faktor lain yang menjadi penyebab.

Analisis determinasi ini untuk mengetahui persentase pengaruh yang sudah di uji memakai uji korelasi, berikut contoh penyusunannya: Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

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

Kd = Koefisien penentu atau koefisien determinasi.

r^2 = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2024 sampai 18 September 2024. Sampel dalam penelitian ini merupakan guru dari lima sekolah di SMP Kecamatan Tegowanu diantaranya SMP Negeri 1 Tegowanu, SMP Negeri 2 Tegowanu, SMP Negeri 3 Tegowanu, SMP Islam Tegowanu, dan SMP PGRI Tegowanu. Jumlah sampel penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1: Sampel Penelitian

Lokasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
SMP Negeri 1 Tegowanu	43	43%
SMP Negeri 2 Tegowanu	31	31%
SMP Negeri 3 Tegowanu	10	10%
SMP Islam Tegowanu	10	10%
SMP PGRI Tegowanu	6	6%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian secara online melalui google formulir. Jumlah kuesioner yang disebar dan kembali dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2: Jumlah Data Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner tidak kembali	5	4,8%

Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat	100	95,2%
Total Kuesioner yang disebar	105	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Dalam penelitian ini pengujian variabel diolah dan dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistic 29*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki signifikan dibawah 0,05. Hasil uji validitas tiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3: Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)			
1	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri	0,000	Valid
2	Pada saat emosi, saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya	0,000	Valid
3	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya	0,000	Valid
4	Saya dapat memposisikan diri sebagai orang lain dalam merasakan apa yang ia rasakan	0,000	Valid
5	Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka	0,000	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)			

1	Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan sekitar saya	0,000	Valid
2	Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah	0,000	Valid
3	Saya selalu bersikap jujur dan menjalankan amanah yang diberikan	0,000	Valid
4	Saya dapat menerima nasihat dan mempertimbangkan saran dari orang lain	0,000	Valid
5	Saya fokus pada tindakan positif dan berbuat baik kepada orang lain	0,000	Valid
Komunikasi Interpersonal (X3)			
1	Saya dapat berbicara dengan jelas dan tegas	0,000	Valid
2	Saya dapat mendengar dengan aktif dan menggunakan humor yang sesuai saat berkomunikasi dengan orang lain	0,000	Valid
3	Saya dapat menjaga komunikasi yang konsisten dengan membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka	0,000	Valid
4	Saya dapat mengelola intonasi suara dan bahasa tubuh yang baik saat berbicara dengan orang lain	0,000	Valid
5	Saya dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain	0,000	Valid
Kinerja (Y)			
1	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan	0,000	Valid
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,000	Valid
3	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu	0,000	Valid
4	Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa	0,000	Valid

5	Saya mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar	0,000	Valid
---	--	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.3, terdapat 20 item pertanyaan dari seluruh variabel penelitian dan diperoleh nilai item signifikan dari semua item pertanyaan penelitian menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Alpha Cronbach* instrumen dari masing-masing variabel penelitian yang diuji. Nilai *Alpha Cronbach* dinyatakan *reliabel* apabila nilai lebih besar dari 0,60, sebaliknya, nilai *Alpha Cronbach* dinyatakan tidak reliabel apabila nilai lebih kecil dari 0,60. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4: Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,802	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,913	0,60	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,931	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, dan pendidikan terakhir disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	44%
Perempuan	56	56%
Usia		
Kurang dari 25 tahun	1	1%
25 tahun-30 tahun	8	8%
31 tahun-40 tahun	33	33%
41 tahun-50 tahun	30	30%
Lebih dari 50 tahun	28	28%
Status Kepegawaian		
PNS	71	71%
Non PNS	29	29%
Masa Kerja		
Kurang dari 5 tahun	24	24%
5 tahun-10 tahun	16	16%
11 tahun-15 tahun	11	11%
Lebih dari 15 tahun	49	49%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SLTP	1	1%
Sarjana (S1)	91	91%
Magister (S2)	8	8%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data dari tabel 4.3 kelompok jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Responden perempuan berjumlah 56 dengan

presentase 56% sedangkan responden laki-laki berjumlah 44 dengan presentase 44%. Kelompok usia responden terbanyak ada pada 31 tahun- 40 tahun berjumlah 33 dengan presentase 33% sedangkan kelompok usia responden terendah ada pada usia kurang dari 25 tahun berjumlah 1 dengan presentase 1%. Kelompok status kepegawaian terbanyak ada pada PNS berjumlah 71 dengan presentase 71% sedangkan kelompok status kepegawaian terendah ada pada Non PNS berjumlah 29 dengan presentase 29%. Kelompok masa kerja responden terbanyak ada pada lebih dari 15 tahun berjumlah 49 dengan presentase 49% sedangkan kelompok masa kerja responden terendah ada pada 11 tahun-15 tahun berjumlah 11 dengan presentase 11%. Kelompok pendidikan terakhir terbanyak ada pada sarjana (S1) berjumlah 91 dengan presentase 91% sedangkan kelompok pendidikan terakhir terendah ada pada SMA berjumlah 1 dengan presentase 1%.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dari variabel yang diteliti dimana faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja. Untuk menggambarkan suatu variabel, penelitian ini menentukan nilai dari nilai rata-rata yang telah diperoleh dari pertimbangan responden untuk menjawab setiap variabel. Penelitian ini menggunakan acuan nilai minimum dan maksimum untuk menentukan interval dari setiap variabel yang akan diteliti, maka interval penelitian dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

Tabel 4.6: Interval Penelitian

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah

2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

4.3.1 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan sebagai kapasitas mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Hasil analisis deskriptif variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7: Variabel Kecerdasan Emosional

Kode	Item	Mean	Kategori
X1.1	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri	4,37	Sangat Tinggi
X1.2	Pada saat emosi, saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya	4,10	Tinggi
X1.3	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya	4,30	Sangat Tinggi
X1.4	Saya dapat memposisikan diri sebagai orang lain dalam merasakan apa yang ia rasakan	4,03	Tinggi
X1.5	Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka	3,85	Tinggi
Rata-rata Total		4,13	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa 100 responden dari guru di seluruh SMP Kecamatan Tegowanu menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 4,13 atau termasuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada kode X1.1 yaitu “Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri” pada angka 4,37 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada kode X1.5 yaitu “Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka” pada angka 3,85 atau termasuk dalam kategori tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel Kecerdasan Emosional (X1) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8: Hasil Analisis Frekuensi Variabel

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
X1.1	1	1	1	1	7	7	42	42	49	49	100	100
X1.2	3	3	3	3	11	11	47	47	36	36	100	100
X1.3	3	3	2	2	7	7	38	38	50	50	100	100
X1.4	4	4	2	2	17	17	41	41	36	36	100	100
X1.5	4	4	8	8	23	23	49	49	16	16	100	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.3.2 Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan jiwa sehingga bisa menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih bermakna. Hasil analisis deskriptif variabel Kecerdasan Spiritual dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9: Variabel Kecerdasan Spiritual

Kode	Item	Mean	Kategori
X2.1	Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan sekitar saya	4,35	Sangat Tinggi
X2.2	Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah	4,28	Sangat Tinggi
X2.3	Saya selalu bersikap jujur dan menjalankan amanah yang diberikan	4,47	Sangat Tinggi
X2.4	Saya dapat menerima nasihat dan mempertimbangkan saran dari orang lain	4,35	Sangat Tinggi
X2.5	Saya fokus pada tindakan positif dan berbuat baik kepada orang lain	4,45	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah. 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa 100 responden dari guru di seluruh SMP Kecamatan Tegowanu menilai variabel kecerdasan spiritual dengan nilai rata-rata total 4,38 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada kode X2.3 yaitu “Saya selalu bersikap jujur dan menjalankan amanah yang diberikan” pada angka 4,47 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada kode X2.2 yaitu “Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah” pada angka 4,28 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel Kecerdasan Spiritual (X2) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10: Hasil Analisis Frekuensi Variabel

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
X2.1	0	0	2	2	6	6	45	45	47	47	100	100
X2.2	3	3	1	1	9	9	39	39	48	48	100	100
X2.3	2	2	1	1	3	3	36	36	58	58	100	100
X2.4	2	2	2	2	6	6	39	39	51	51	100	100
X2.5	0	0	2	2	5	5	37	37	56	56	100	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.3.3 Variabel Komunikasi Interpersonal (X3)

Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Hasil analisis deskriptif variabel Komunikasi Interpersonal dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11: Variabel Komunikasi Interpersonal

Kode	Item	Mean	Kategori
X3.1	Saya dapat berbicara dengan jelas dan tegas	4,27	Sangat Tinggi
X3.2	Saya dapat mendengar dengan aktif dan menggunakan humor yang sesuai saat berkomunikasi dengan orang lain	4,21	Sangat Tinggi
X3.3	Saya dapat menjaga komunikasi yang konsisten dengan membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka	4,25	Sangat Tinggi

X3.4	Saya dapat mengelola intonasi suara dan bahasa tubuh yang baik saat berbicara dengan orang lain	4,23	Sangat Tinggi
X3.5	Saya dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain	4,03	Tinggi
Rata-Rata Total		4,19	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa 100 responden dari guru di seluruh SMP Kecamatan Tegowanu menilai variabel komunikasi interpersonal dengan nilai rata-rata total 4,19 atau termasuk dalam kategori tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada kode X3.1 yaitu “Saya dapat berbicara dengan jelas dan tegas” pada angka 4,27 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada kode X3.5 yaitu “Saya dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain” pada angka 4,03 atau termasuk dalam kategori tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel Komunikasi Interpersonal (X3) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12: Hasil Analisis Frekuensi Variabel

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
X3.1	2	2	1	1	10	10	42	42	45	45	100	100
X3.2	3	3	1	1	7	7	50	50	39	39	100	100
X3.3	2	2	2	2	4	4	53	53	39	39	100	100
X3.4	2	2	2	2	8	8	47	47	41	41	100	100
X3.5	2	2	4	4	16	16	45	45	33	33	100	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.3.4 Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13: Variabel Kinerja

Kode	Item	Mean	Kategori
Y1.1	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan	4,32	Sangat Tinggi
Y1.2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	4,35	Sangat Tinggi
Y1.3	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu	4,38	Sangat Tinggi
Y1.4	Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa	4,42	Sangat Tinggi
Y1.5	Saya mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar	4,22	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total		4,33	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa 100 responden dari guru di seluruh SMP Kecamatan Tegowanu menilai variabel kinerja dengan nilai rata-rata total 4,33 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada kode Y1.4 yaitu “Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa” pada angka 4,42 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan pada kode Y1.5 yaitu “Saya mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kompetensi dan

keterampilan mengajar” pada angka 4,22 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14: Hasil Analisis Frekuensi Variabel

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Y1.1	2	2	2	2	5	5	44	44	47	47	100	100
Y1.2	3	3	1	1	10	10	30	30	56	56	100	100
Y1.3	0	0	2	2	10	10	36	36	52	52	100	100
Y1.4	1	1	1	1	4	4	43	43	51	51	100	100
Y1.5	0	0	3	3	9	9	51	51	37	37	100	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut (Saleh et al., 2021) uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Evaluasi ini penting dilakukan karena asumsi normalitas merupakan prasyarat yang harus dipenuhi dalam penggunaan uji t dan uji F pada model regresi. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, terutama pada ukuran sampel yang kecil, maka uji statistik t dan F yang digunakan dalam model regresi menjadi tidak valid. Hal ini berarti hasil pengujian hipotesis dan inferensi statistik yang didasarkan pada uji t dan F tersebut tidak dapat dipercaya.

Uji normalitas dilakukan melalui uji *Kolmogorov Smirnov*, yang diterapkan pada setiap variabel. Data dalam sebuah penelitian dianggap normal jika nilai

Monte Carlo (2tailed) untuk variabel residual lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas melalui uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.15:

Tabel 4.15: Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.79145918
Most Extreme Differences	Absolute		.053
	Positive		.053
	Negative		-.036
Test Statistic			.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.708
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.696
		Upper Bound	.719

a. Test distribution is normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas melalui uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data yang terdistribusi normal, dengan nilai yang signifikan sebesar 0,708 dimana nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan baik uji t maupun uji F karena uji normalitas telah terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Saleh et al., 2021) uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat variabel independen dalam model yang memiliki

kesamaan atau korelasi yang tinggi satu sama lain. Situasi ini harus dihindari agar tidak menimbulkan bias dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji multikolinieritas diukur menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF berada dalam rentang 1-10, maka tidak ada masalah multikolinieritas. Hasil uji multikoloneritas dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.240	1.201		4.362	<,001		
	Kecerdasan Emosional	.129	.090	.137	1.434	.155	.352	2.841
	Kecerdasan Spiritual	.240	.112	.262	2.143	.035	.216	4.626
	Komunikasi Interpersonal	.408	.105	.477	3.894	<,001	.215	4.643

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat nilai VIF yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikoloneritas pada model regresi sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

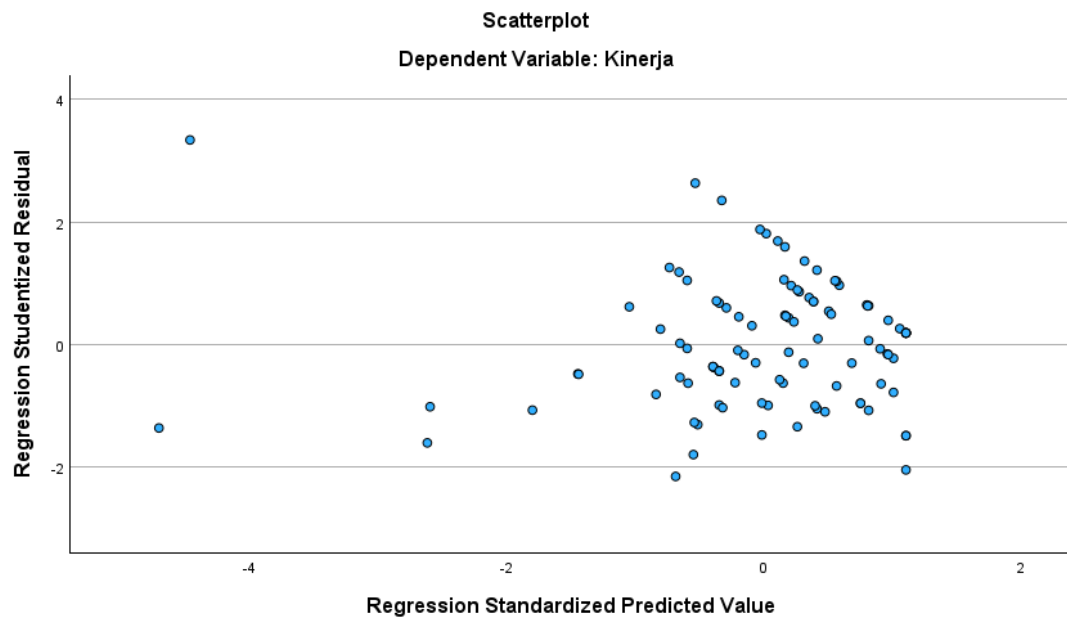
Menurut (Saleh et al., 2021) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Jika varians residual sama di antara pengamatan, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus

memenuhi syarat homoskedastisitas, artinya tidak boleh terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Sumbu Y menunjukkan nilai prediksi variabel terikat, sedangkan sumbu X menunjukkan residual yang telah di-studentized ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Dasar Analisis:

1. Jika grafik scatterplot menunjukkan pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika grafik scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan demikian, uji heteroskedastisitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat homoskedastisitas, sehingga dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien.



Gambar 1.1: Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis pada grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan merata, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pola tertentu yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6 Pengujian model penelitian dan pembahasan hipotesis

Tabel 4.17: Hasil Pengujian Metode Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.240	1.201		4.362	<,001
	Kecerdasan Emosional	.129	.090	.137	1.434	.155
	Kecerdasan Spiritual	.240	.112	.262	2.143	.035
	Komunikasi Interpersonal	.408	.105	.477	3.894	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.6.1 Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.17, dapat diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.240 + 0,129 X_1 + 0,240 X_2 + 0,408 X_3$$

- a. Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 5.240. Tanda positif ini menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Komunikasi Interpersonal (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja adalah 5.240.
- b. $b_1 = 0,129$ memiliki nilai positif, berarti adanya hubungan searah antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan jika Kecerdasan Emosional (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,129 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. $b_2 = 0,240$ memiliki nilai positif, berarti adanya hubungan searah antara Kecerdasan Spiritual (X2) dan Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan jika Kecerdasan Spiritual (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,240 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- d. $b_3 = 0,408$ memiliki nilai positif, berarti adanya hubungan searah antara Komunikasi Interpersonal (X3) dan Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan jika Komunikasi Interpersonal (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja

(Y) akan naik sebesar 0,408 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.6.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis 1: Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

1) Hipotesis 1

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

2) Kriteria

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Apabila Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

3) Hasil dan kesimpulan

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikan sebesar $0,155 > 0,05$ sehingga **Ha ditolak** dan Ho diterima. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 bahwa “Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru” **tidak terbukti**.

b. Hipotesis 2: Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

1) Hipotesis 2

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap

Kinerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja

2) Kriteria

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3) Hasil dan kesimpulan

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ sehingga **H_a diterima** dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 bahwa “Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru” **terbukti**.

c. Hipotesis 3: Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

1) Hipotesis 3

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap

Kinerja

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

2) Kriteria

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila Probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3) Hasil dan kesimpulan

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga **Ha diterima** dan **Ho ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 bahwa “Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru” **terbukti**.

2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda, maka selanjutnya dapat menganalisis koefisien determinasi (R^2), yang berfungsi sebagai koefisien determinasi parsial untuk menilai dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah. Jika nilai R^2 yang diperoleh mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sangat efektif dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0, maka hubungan antara variasi variabel independen dan variabel dependen menjadi semakin lemah. Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.680	1.81924
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual b. Dependent Variabel: Kinerja				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh sebesar 68% terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki

peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja. Namun, 32% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komunikasi interpersonal dengan kinerja, sesuai dengan teori dan hasil statistik berupa koefisien determinasi.

Tabel 4.19: Rekapitulasi Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru	H1 Ditolak
Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru	H2 Diterima
Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru	H3 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.7 Pembahasan

Responden penelitian ini merupakan 100 guru dari lima sekolah di SMP Kecamatan Tegowanu diantaranya SMP Negeri 1 Tegowanu, SMP Negeri 2 Tegowanu, SMP Negeri 3 Tegowanu, SMP Islam Tegowanu, dan SMP PGRI Tegowanu. Karakteristik dari responden ini didominasi kelompok jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Responden perempuan berjumlah 56 dengan presentase 56% sedangkan responden laki-laki berjumlah 44 dengan presentase 44%. Kelompok usia responden terbanyak ada pada 31 tahun- 40 tahun berjumlah 33 dengan presentase 33% sedangkan kelompok usia responden

terendah ada pada usia kurang dari 25 tahun berjumlah 1 dengan presentase 1%. Kelompok status kepegawaian terbanyak ada pada PNS berjumlah 71 dengan presentase 71% sedangkan kelompok status kepegawaian terendah ada pada Non PNS berjumlah 29 dengan presentase 29%. Kelompok masa kerja responden terbanyak ada pada lebih dari 15 tahun berjumlah 49 dengan presentase 49% sedangkan kelompok masa kerja responden terendah ada pada 11 tahun-15 tahun berjumlah 11 dengan presentase 11%. Kelompok pendidikan terakhir terbanyak ada pada sarjana (S1) berjumlah 91 dengan presentase 91% sedangkan kelompok pendidikan terakhir terendah ada pada SMA berjumlah 1 dengan presentase 1%.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. Responden menilai variabel kecerdasan emosional dengan nilai rata-rata total 4,13 atau termasuk dalam kategori tinggi, variabel kecerdasan spiritual dengan nilai rata-rata total 4,38 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi, variabel komunikasi interpersonal dengan nilai rata-rata total 4,19 atau termasuk dalam kategori tinggi, serta variabel kinerja dengan nilai rata-rata total 4,33 atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

4.7.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap guru di SMP Kecamatan Tegowanu, terbukti pada nilai signifikansi lebih besar 0,155 dari 0,05 sehingga tidak dinyatakan signifikan. Maka hipotesis pertama (H1) ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian (Obiunu & Yalaju, 2020)an oleh (Obiunu & Yalaju, 2020), (A. A. Ismail et al., 2020), dan (Sumarlin, 2022) yang memberikan hasil adanya hubungan kuat antara kecerdasan emosional

terhadap kinerja. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan emosi orang lain dengan baik, mengenali berbagai macam emosi, dan memberikan penilaian yang tepat. Ini juga merupakan salah satu bentuk kecerdasan yang penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi siswa.

Dari tabel 4.7, terlihat bahwa variabel kecerdasan emosional terdiri dari 5 item, dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator “Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri” yang mencapai angka 4,37. Ini menunjukkan bahwa para guru di SMP Kecamatan Tegowanu memiliki kemampuan yang baik dalam memahami emosi mereka sendiri, meskipun hal ini tidak serta merta menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mereka juga tinggi. Hasil ini tidak sejalan dengan data pada tabel 4.10, di mana variabel kinerja juga memiliki 5 item dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa,” yang bernilai 4,42. Ini menjelaskan bahwa para guru di SMP Kecamatan Tegowanu melaksanakan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif sehingga guru berperan sebagai fasilitator yang mendorong partisipasi siswa secara fisik dan mental, yang mengindikasikan kinerja mereka berada pada kategori tinggi. Berdasarkan analisis tersebut, hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan (Sari & Azizah, 2023) yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru PNS MAN 2 Kebumen)” yang menyatakan bahwa bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu (Irfan et al., 2021) dengan penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone” yang memiliki penelitian bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap guru di SMP Kecamatan Tegowanu, terbukti pada nilai signifikansi lebih besar 0,035 dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka hipotesis kedua (H2) diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spritual terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Charzyńska et al., 2021) bahwa pentingnya mempertimbangkan spiritualitas guru di tempat kerja untuk merancang lingkungan yang ramah dan bermakna. Serta hasil dari penelitian oleh (Rahmah, 2021) bahwa semakin baik kecerdasan spiritual guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya disekolah. Dari uraian tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan spiritual guru maka semakin baik kinerjanya.

4.7.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap guru di SMP Kecamatan Tegowanu, terbukti pada nilai signifikansi lebih besar 0,000 dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spritual terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Obiunu & Yalaju, 2020) bahwa komunikasi interpersonal membantu kerja sama di antara staf dan mendukung mereka untuk bekerja dengan baik. Ini meningkatkan komunikasi dan mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang situasi apa

pun. Serta hasil penelitian oleh (Oktarina et al., 2020) bahwa komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah. Oleh karena itu pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif yang terjalin harmonis. Dari uraian tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru, sebaiknya sekolah memberikan pengarahan kepada para guru untuk dapat mengikuti seminar maupun latihan yang telah direncanakan agar para guru dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajarnya, karena terbukti dalam penelitian ini kinerja guru yang dilihat dari kontribusinya dalam mengikuti pelatihan atau seminar mendapatkan penilaian yang paling rendah.
2. Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, terutama di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kecerdasan ini mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Kemampuan guru dalam mengelola emosi mereka sendiri

sangat penting untuk menghadapi stres kerja dan tantangan di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, sebaiknya sekolah memberikan pelatihan dan pendampingan dalam mengembangkan kecerdasan emosional dengan baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, karena terbukti dalam penelitian ini nilai rata-rata dari 5 item variabel kecerdasan emosional mendapatkan penilaian paling rendah daripada variabel lain.

3. Kecerdasan spiritual merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kecerdasan spiritual dapat membawa dampak positif tidak hanya pada kinerja individu guru tetapi juga pada kualitas pendidikan. Secara keseluruhan para guru memiliki pandangan positif yang kuat terhadap kecerdasan spiritual mereka terbukti dengan nilai rata-rata total variabel yang sangat tinggi, dengan penekanan khusus pada kejujuran dan amanah yang memiliki nilai paling tinggi dari item variabel yang lain, namun ada item yang perlu perhatian lebih karena memiliki nilai paling rendah diantara yang lain yaitu mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu menyediakan program peningkatan kesadaran diri yang fokus pada pengembangan empati dan kemampuan memaafkan, sehingga para guru dapat lebih baik dalam menangani konflik interpersonal.
4. Terbukti berdasarkan hasil data yang telah diteliti, para guru memiliki nilai paling rendah dalam salah satu item variabel komunikasi interpersonal yaitu dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain. Dalam kinerja, komunikasi interpersonal merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan pemahaman dan koordinasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk mengelola komunikasi interpersonal antar guru dengan menerapkan program yang dapat menunjang keterampilan para guru dalam

berkomunikasi, seperti pelatihan keterampilan komunikasi, mendorong komunikasi terbuka, atau menerapkan manajemen komunikasi yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrizal, A., & Putri, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi*, 23(2), 84–96.
- Amanah, N., & Banin, Q. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dinperindag Banyumas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(2), 139–153.
- Amponsah, K. D., Salifu, I., Yeboah, R., & Commey-Mintah, P. (2024). Emotional Intelligence and Academic Performance: How Does The Relationship Work Among Pre-Service Teachers in Ghana?. *Cogent Education*, 11(1).
- Amri, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 26–41.
- Arabi, M., & Khoshneyat, G. R. (2022). A Qualitative and Quantitative Study of The Relationship between Interpersonal Communication Skills and Successful Teaching. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 91-97.
- Ardina, H. S., Isjoni, I., & Chairilsyah, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Instructional Development Journal*, 4(2), 130–136.
- Baiduri, I., & Muliawan, F. M. (2021). Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(1), 25–30.

- Charzyńska, E., Polewczyk, I., Gózdź, J., Kitlińska-Król, M., & Sitko-Dominik, M. (2021). The Buffering Effect of Spirituality at Work on The Mediated Relationship between Job Demands and Turnover Intention Among Teachers. *Religions*, 12(9).
- Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional Intelligence Can Make a Difference: The Impact of Principals' Emotional Intelligence on Teaching Strategy Mediated by Instructional Leadership. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(1), 82–105.
- Djara, C. C. F. M., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 11(1), 117–134.
- Dwivedi, S. K. (2020). Emotional intelligence and spiritual intelligence of the secondary school teachers in relation to teacher effectiveness. *Internasional Journal of Mulfidisciplinary Educafional Research*, 5(4), 102-114.
- Ekowati, S., Fintahiasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(1), 10–19.
- Haryundari, M. L. I., Ratnasari, S. L., & Ismanto, W. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Linguistik, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 226–245.
- Irfal. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok–NTB. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 76–84.

- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Islahi, M. V. (2023). Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Guru Tk Di Kabupaten Brebes Selatan. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 8(1), 31-40.
- Ismail, A. A., Sulaiman, T., & Roslan, S. (2020). Models of Relationship between Emotional, Spiritual, Physical and Social Intelligence, Resilience and Burnout Among High School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1 A), 1–7.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 27–38.
- Khatimah, K., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Penelitian Msdm*, 2(3), 90–102.
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231.
- Lubis, A., Rasyid, M., & Heri, H. (2022). Mediasi Efikasi Diri Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 6(1).

- Madhur, D., & Ramshanker, S. (2020). Interpersonal Communication & Its Impact on Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Nano Technology*, 4(3), 1–5.
- Magdalena, C., & Mansyur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cahaya Didik di Jakarta. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 78–95.
- Merita, M., & Yadnyawati, I. A. G. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Maitreya Di Indonesia. *Dhammavicaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(1), 1-13.
- Mohamed, T., Singh, J. S. K., & Subramaniam, S. (2020). Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence: Job Satisfaction among Public Sector Employees in a High-Risk Country. *Global Business and Management Research*, 12(3), 104-117.
- Nani, D., & Mukaroh, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27-50.
- Nawaz, N., Gajenderan, V., Gopinath, U. M., & Tharanya, V. (2024). Nexus Between Emotional Intelligence and Occupational Stress: Role of Workplace Spirituality Among Teaching Fraternity. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 141–150.
- Nevisi, R. B., & Alasadi, Z. (2022). Investigating Cultural Intelligence and Emotional Intelligence as Predictors of Burnout Among Iraqi EFL Teachers. *Journal of Language Horizons*, 6(1), 73-92.
- Nilamartini, N., Syamsuri, A. S., & Jusriadi, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Athirah 1 Makassar. *Competitiveness*, 10(1), 1–17.

- Novitasari, D. (2021). *Pengembangan Karir, Motivasi Intrinsik, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sruweng Kebumen* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Nurdin, A., & Samudi, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA Banten. *Almarhalah| Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 79–94.
- Obiunu, J. J., & Yalaju, J. O. (2020). Influence of Emotional Intelligence, Interpersonal Communication and Job Satisfaction on The Job Performance of Staff in Chevron Nigeria Limited, Warri, Delta State Nigeria. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(4), 160–167.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 130–144.
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84–94.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

- Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 32–44.
- Rahmah, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. *Al-Uswah: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Islam*, 4(1), 1–17.
- Saleh, F. M., Erwinsyah, E., & Gunarsa, A. (2021). Analisis Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Terhadap Integritas Auditor. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 6(1), 45-61.
- Sari, N. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru: Studi pada Guru PNS MAN 2 Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 349-361.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1).
- Sibghotalloh, K., Frendika, R., & Roosallyn, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMA Taman Siswa Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1461–1467.
- Sumarlin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Ekasakti Jurnal Penelitian Dan Pengabdian*, 3(1), 77–89.
- Suratman, A. (2017). Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Komitmen Afektif pada Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. *E-ISSN: 2503-2968*, 7(1), 1–21.

- Syafitra, V., Natuna, D. A., Muryanti, M., Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 2364–2370.
- Utama, D. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 1879–1896.
- Wibowo, A., & Febrianto, R. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Disiplin terhadap Kinerja Guru di SD Al Firdaus Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(1), 24–33.
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140–155.
- Yuliarnita, H., Natuna, D. A., & Azhar, A. (2021). Kontribusi Self Efficacy Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru BK Di SMP Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 193–205.

LAMPIRAN

A. Surat Ijin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 1685/DEK/10/Div.URT/VIII/2024
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
SMP Kecamatan Tegowanu

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Syifa Hasna Nabila
No. Mahasiswa : 20311463
Tempat/Tanggal Lahir : Grobogan / 24 November 2000
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Alamat : Jl Manggis No. 6, Ngringin, Condongcatur, Depok, Sleman, D.I. Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu "

Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 Agustus 2024
Dekan,

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia

- a. Kurang dari 25 tahun
- b. 25 tahun-30 tahun
- c. 31 tahun-40 tahun
- d. 41 tahun-50 tahun
- e. Lebih dari 50 tahun

3. Lokasi Kerja

- a. SMP Negeri 1 Tegowanu
- b. SMP Negeri 2 Tegowanu
- c. SMP Negeri 3 Tegowanu
- d. SMP Islam Tegowanu
- e. SMP PGRI Tegowanu

4. Status Kepegawaian

- a. PNS
- b. Non PNS

5. Masa Kerja

- a. Kurang dari 5 tahun
- b. 5 tahun-10 tahun
- c. 11 tahun-15 tahun
- d. Lebih dari 15 tahun

6. Pendidikan Terakhir

- a. SMA/SLTP

- b. Sarjana (S1)
- c. Magister (S2)

<p>Pada kuesioner ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat lima pilihan jawaban, pilihlah jawaban yang mencerminkan diri Bapak/Ibu Guru. Adapun pilihan-pilihan jawaban di antaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. STS = Sangat Tidak Setuju 2. TS = Tidak Setuju 3. N = Netral 4. S = Setuju 5. SS = Sangat Setuju 						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kecerdasan Emosional						
1	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri					
2	Pada saat emosi, saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya					
3	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya					
4	Saya dapat memposisikan diri sebagai orang lain dalam merasakan apa yang ia rasakan					
5	Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka					
Kecerdasan Spiritual						

1	Saya dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan sekitar saya					
2	Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah					
3	Saya selalu bersikap jujur dan menjalankan amanah yang diberikan					
4	Saya dapat menerima nasihat dan mempertimbangkan saran dari orang lain					
5	Saya fokus pada tindakan positif dan berbuat baik kepada orang lain					
Komunikasi Interpersonal						
1	Saya dapat berbicara dengan jelas dan tegas					
2	Saya dapat mendengar dengan aktif dan menggunakan humor yang sesuai saat berkomunikasi dengan orang lain					
3	Saya dapat menjaga komunikasi yang konsisten dengan membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka					
4	Saya dapat mengelola intonasi suara dan bahasa tubuh yang baik saat berbicara dengan orang lain					
5	Saya dapat beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain					
Kinerja						

1	Saya membuat rencana pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan mengacu pada kurikulum yang sudah ditetapkan					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
3	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
4	Saya melakukan proses pembelajaran secara aktif dan interaktif dengan siswa					
5	Saya mengikuti pelatihan dan seminar dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar					

B. Tabulasi Data Mentah

1. Kecerdasan Emosional (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	Mean
4	4	4	4	4	20	4
4	2	4	4	4	18	3,6
5	4	5	5	4	23	4,6
5	5	4	4	4	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	5	3	22	4,4
5	5	5	4	4	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
4	3	5	5	5	22	4,4
4	4	4	4	5	21	4,2

4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	2	5	4	4	20	4
4	4	5	5	4	22	4,4
4	4	5	4	4	21	4,2
5	5	5	1	1	17	3,4
5	5	5	4	4	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	3	3	19	3,8
4	1	5	4	4	18	3,6
4	5	5	3	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	5	3	21	4,2
4	4	4	3	3	18	3,6
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	5	5	24	4,8
4	4	5	4	3	20	4
5	5	5	3	3	21	4,2
5	4	4	5	4	22	4,4
3	4	4	4	4	19	3,8
3	3	5	2	3	16	3,2
5	5	5	4	4	23	4,6
4	4	1	3	3	15	3
5	4	5	5	4	23	4,6
5	5	4	5	3	22	4,4

4	4	4	5	4	21	4,2
4	4	3	4	4	19	3,8
1	1	1	1	1	5	1
3	3	3	3	4	16	3,2
5	3	4	5	4	21	4,2
5	4	5	4	1	19	3,8
2	3	2	3	3	13	2,6
4	3	4	4	4	19	3,8
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	4	4	4	22	4,4
4	5	4	5	4	22	4,4
5	4	5	4	4	22	4,4
5	4	5	5	4	23	4,6
4	4	4	3	4	19	3,8
5	4	5	4	3	21	4,2
5	4	5	4	4	22	4,4
4	4	5	4	4	21	4,2
4	5	5	5	5	24	4,8
4	4	3	4	3	18	3,6
4	4	4	3	2	17	3,4
4	4	3	5	3	19	3,8
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	4	3	22	4,4
4	4	4	4	3	19	3,8
5	5	5	4	3	22	4,4
4	4	4	4	3	19	3,8
3	2	2	3	2	12	2,4

4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	2	2	15	3
5	4	4	1	3	17	3,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	1	21	4,2
5	5	5	3	2	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	4	23	4,6
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	3	4	20	4
4	4	4	3	3	18	3,6
5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	4	21	4,2
5	5	4	4	4	22	4,4
5	3	5	3	2	18	3,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	3	3	3	2	15	3
5	5	5	5	5	25	5
5	1	1	1	2	10	2
3	3	3	3	3	15	3
4	3	4	4	3	18	3,6

4	4	4	5	3	20	4
5	4	5	5	4	23	4,6
5	5	3	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	3	4	3	4	18	3,6
3	4	4	4	3	18	3,6
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	2	22	4,4
5	5	5	5	4	24	4,8

2. Kecerdasan Spiritual (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Mean
4	4	5	5	5	23	4,6
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	5	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	4	4	22	4,4
4	5	4	4	4	21	4,2

4	3	4	4	5	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	3	5	3	5	21	4,2
4	4	5	5	5	23	4,6
4	5	5	4	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	4	4	21	4,2
4	2	4	5	4	19	3,8
5	5	5	5	4	24	4,8
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	5	4	5	4	23	4,6
4	5	4	4	5	22	4,4
5	5	5	4	5	24	4,8
4	5	5	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	3	4	20	4
4	5	4	5	5	23	4,6
4	5	5	5	5	24	4,8

4	4	5	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
1	1	1	1	1	5	1
3	3	3	3	3	15	3
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
3	4	2	2	3	14	2,8
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	5	5	24	4,8
5	5	5	4	5	24	4,8
4	5	5	4	4	22	4,4
5	4	5	4	5	23	4,6
5	4	4	4	5	22	4,4
4	3	5	5	5	22	4,4
4	5	5	5	4	23	4,6
5	4	5	5	5	24	4,8
4	4	4	3	4	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	4	4	22	4,4
3	4	4	4	4	19	3,8
4	4	5	4	5	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	4	5	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	2	3	16	3,2

4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	4	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	1	5	5	5	21	4,2
5	5	5	4	3	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	4	4	21	4,2
4	5	5	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	3	4	4	4	19	3,8
5	5	4	5	5	24	4,8
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	4	5	22	4,4
4	4	4	5	5	22	4,4
4	4	5	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	3	4	4	4	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
1	1	1	1	1	5	1
3	3	3	3	3	15	3
4	3	4	4	4	19	3,8

5	4	5	5	5	24	4,8
5	4	5	5	5	24	4,8
3	5	5	3	4	20	4
4	4	5	4	4	21	4,2
5	4	5	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	3	5	4	4	20	4
4	4	3	4	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5

3. Komunikasi Interpersonal (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.4	Total	Mean
5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	4	21	4,2
4	5	5	4	4	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	4	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
3	4	4	4	4	19	3,8
4	5	3	3	3	18	3,6

4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
3	5	5	5	5	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	4	5	23	4,6
4	5	4	4	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	5	3	21	4,2
3	3	4	4	4	18	3,6
4	4	4	4	4	20	4
5	4	5	4	4	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	4	5	22	4,4
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	5	4	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	3	3	20	4
4	4	4	4	4	20	4
4	3	4	4	2	17	3,4
5	4	5	5	4	23	4,6
5	5	4	5	3	22	4,4

4	4	4	5	5	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
1	1	1	1	1	5	1
5	3	3	3	3	17	3,4
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
2	2	2	2	3	11	2,2
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	5	4	21	4,2
5	5	4	4	5	23	4,6
5	5	4	5	4	23	4,6
5	4	5	5	5	24	4,8
4	4	4	3	4	19	3,8
5	4	4	4	4	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	5	5	23	4,6
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	5	4	4	21	4,2
5	5	5	4	4	23	4,6
4	5	4	5	4	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	4	24	4,8
4	4	4	4	3	19	3,8
3	1	2	2	2	10	2

3	3	4	4	4	18	3,6
4	4	4	4	2	18	3,6
5	5	5	5	4	24	4,8
4	4	4	5	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	5	3	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
4	5	5	5	5	24	4,8
4	5	4	4	4	21	4,2
4	4	5	4	4	21	4,2
4	4	4	4	3	19	3,8
5	4	4	5	4	22	4,4
3	4	4	4	4	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	4	21	4,2
5	4	4	5	5	23	4,6
5	4	4	4	2	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
3	3	3	3	3	15	3
5	5	5	5	5	25	5
1	1	1	1	1	5	1
3	3	3	3	3	15	3
3	4	4	3	4	18	3,6

4	4	4	4	5	21	4,2
4	4	4	4	4	20	4
3	3	4	4	3	17	3,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
5	4	5	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	3	4	19	3,8
4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	4	4	21	4,2
4	5	5	4	4	22	4,4

4. Kinerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total	Mean
4	4	5	5	5	23	4,6
4	4	5	4	5	22	4,4
5	5	4	5	4	23	4,6
5	5	5	5	4	24	4,8
4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	5	4	22	4,4
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	4	3	4	4	20	4
4	3	4	4	3	18	3,6

5	4	4	4	5	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	1	5	5	5	21	4,2
4	5	5	5	4	23	4,6
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	4	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
5	4	5	5	5	24	4,8
4	4	4	4	3	19	3,8
4	4	4	5	4	21	4,2
4	5	5	5	3	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	3	19	3,8
5	5	5	4	4	23	4,6
4	4	3	4	4	19	3,8
4	5	5	4	4	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	5	4	22	4,4
3	3	5	3	4	18	3,6
4	5	4	4	4	21	4,2
3	5	4	4	4	20	4
5	5	4	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5

4	5	5	5	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
1	1	2	1	2	7	1,4
3	3	4	4	3	17	3,4
4	5	5	5	4	23	4,6
5	5	5	4	5	24	4,8
2	3	3	2	3	13	2,6
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	4	24	4,8
4	5	4	4	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
5	4	5	4	4	22	4,4
5	4	4	4	4	21	4,2
5	5	5	5	5	25	5
4	5	3	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	5	5	22	4,4
4	5	5	4	4	22	4,4
4	3	4	5	5	21	4,2
4	5	4	5	4	22	4,4
5	5	4	5	4	23	4,6
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	1	4	4	4	17	3,4
2	3	2	3	2	12	2,4

4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	4	5	22	4,4
5	5	5	5	5	25	5
4	3	3	5	4	19	3,8
5	4	4	4	4	21	4,2
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	4	4	21	4,2
4	4	3	4	4	19	3,8
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	4	5	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	5	25	5
5	5	4	4	4	22	4,4
3	4	4	4	2	17	3,4
5	4	5	4	4	22	4,4
1	2	3	4	5	15	3
3	3	3	3	3	15	3
4	3	3	4	4	18	3,6

5	5	4	5	4	23	4,6
5	5	5	5	4	24	4,8
4	5	5	5	3	22	4,4
4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	5	25	5
5	5	5	5	4	24	4,8
5	5	5	5	5	25	5
4	5	4	5	4	22	4,4
4	3	3	3	3	16	3,2
4	4	4	4	4	20	4
4	5	5	5	4	23	4,6
4	5	5	4	4	22	4,4

C. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.544**	.589**	.449**	.276**	.733**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.006	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.544**	1	.524**	.448**	.306**	.748**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.002	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.589**	.524**	1	.481**	.333**	.773**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.449**	.448**	.481**	1	.585**	.805**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.276**	.306**	.333**	.585**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
TotalX1	Pearson Correlation	.733**	.748**	.773**	.805**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.600**	.745**	.756**	.770**	.890**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.600**	1	.570**	.534**	.545**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.745**	.570**	1	.755**	.800**	.889**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.756**	.534**	.755**	1	.810**	.889**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.770**	.545**	.800**	.810**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
TotalX2	Pearson Correlation	.890**	.763**	.889**	.889**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas X3

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.750**	.730**	.729**	.581**	.851**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.750**	1	.796**	.747**	.714**	.903**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.730**	.796**	1	.850**	.738**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.729**	.747**	.850**	1	.714**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.581**	.714**	.738**	.714**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
TotalX3	Pearson Correlation	.851**	.903**	.924**	.909**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Y

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.604**	.649**	.660**	.599**	.865**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.604**	1	.564**	.571**	.377**	.786**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.649**	.564**	1	.644**	.582**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.660**	.571**	.644**	1	.575**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	.599**	.377**	.582**	.575**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	100	100	100	100	100	100
TotalY	Pearson Correlation	.865**	.786**	.837**	.836**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Uji Realibilitas

1. Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5

2. Kecerdasan Spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	5

3. Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

4. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

E. Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.240	1.201		4.362	<,001
	Kecerdasan Emosional	.129	.090	.137	1.434	.155
	Kecerdasan Spiritual	.240	.112	.262	2.143	.035
	Komunikasi Interpersonal	.408	.105	.477	3.894	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

F. Uji Hipotesis (t dan F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.667	3	235.889	71.274	<,001 ^b
	Residual	317.723	96	3.310		
	Total	1025.390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

G. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.680	1.81924

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja

(Abas et al., 2020) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru”

A. Variabel Kecerdasan Emosional

1. Saya mengenali emosi dalam diri saya.
2. Saya mengetahui bagaimana mengelola emosi yang ada dalam diri saya
3. Motivasi diri adalah cara untuk mencapai hasil terbaik.
4. Saya dapat memposisikan diri sebagai orang lain dalam merasakan apa yang ia rasakan
5. Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan guru.

B. Variabel Kecerdasan Spiritual

1. Ilmu yang saya miliki adalah amanah yang harus saya sampaikan.
2. Saya mudah memaafkan apabila orang lain berbuat salah.
3. Saya memahami batasan-batasan yang ada dalam diri saya.
4. Saya lebih baik memberi daripada menerima.
5. Saya memiliki kesadaran dalam memelopori hal-hal baik

C. Variabel Kinerja

1. Saya membuat rencana pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan siswa

2. Saya tepat waktu dalam menyampaikan materi berdasarkan kurikulum
3. Saya melakukan evaluasi pembelajaran pada tiap pertemuan

(Baiduri et al., 2021) dengan jurnal yang berjudul **“Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai”**

A. Variabel Kecerdasan Emosional:

1. Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya
2. Pada saat emosi, saya tetap bertuturkata baik agar tidak menyakitkan orang lain
3. Ketika mempunyai masalah, saya akan berusaha untuk tenang dalam menghadapi masalah tersebut
4. Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya
5. Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja

B. Variabel Kinerja:

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.
2. Saya datang dan pulang kerja tepat waktu
3. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan
4. Saya memberikan kontribusi kepada rekan kerja pada dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja
6. Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik

(Chen & Guo, 2020) dengan jurnal yang berjudul **“*Emotional Intelligence Can Make a Difference: The Impact of Principals’ Emotional Intelligence on Teaching Strategy Mediated by Instructional Leadership*”**

A. Variabel Kecerdasan Emosional

EIF1. Penilaian Emosi Diri

1. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang mengapa saya memiliki perasaan tertentu hampir sepanjang waktu
2. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri
3. Saya benar-benar memahami apa yang saya rasakan

EIF2. Penilaian Emosi Orang Lain

4. Saya selalu mengetahui emosi orang-orang di sekitar saya dari perilaku mereka
5. Saya adalah pengamat yang baik terhadap emosi orang lain
6. Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain

EIF3. Penggunaan Emosi

7. Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri saya sendiri dan kemudian berusaha sebaik mungkin untuk mencapainya
8. Saya selalu mengatakan pada diri sendiri bahwa saya adalah orang yang kompeten
9. Saya adalah orang yang memiliki motivasi diri sendiri

EIF4. Pengaturan Emosi

10. Saya cukup mampu mengendalikan emosi saya sendiri
11. Saya selalu dapat menenangkan diri dengan cepat ketika saya sangat marah
12. Saya memiliki kontrol yang baik terhadap emosi saya sendiri

(Amponsah et al., 2024) dengan jurnal yang berjudul “*Emotional Intelligence and Academic Performance: How Does The Relationship Work Among Pre-Service Teachers in Ghana?*”

Variabel Kecerdasan Emosional:

1. Saya tahu kapan saya bahagia
2. Saya tahu kapan saya stres
3. Saya menyadari emosi saya
4. Saya sadar akan penyebab kecemasan saya
5. Saya tahu kapan saya bersikap tidak masuk akal
6. Jika seseorang membuat saya jengkel atau marah, saya dapat mengetahuinya.
7. Saya dapat dengan cepat 'melepaskan' kemarahan saya sehingga tidak lagi mengganggu saya
8. Saya dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain
9. Saya sangat baik dalam berempati dengan masalah orang lain
10. Jika seseorang tidak senang dengan saya, saya bisa tahu
11. Jika sekelompok orang tidak akur, saya bisa tahu
12. Saya memahami mengapa orang bersikap tidak baik kepada saya.
13. Saya dapat memahami jika saya bersikap tidak realistis.
14. Saya sadar bahwa kadang-kadang tindakan saya mungkin menyinggung perasaan orang lain
15. Saya tidak pernah berbicara di atas orang lain ketika mereka sedang berbicara.
16. Saya senang berkenalan dengan orang baru dan mempelajari alasan di balik perilaku mereka.
17. Saya melihat orang lain sebagai sesuatu yang menarik dalam hidup
18. Agar tugas kuliah saya tetap menarik, saya membutuhkan kelompok teman sekelas yang beragam.
19. Saya senang menyelidiki orang untuk mengetahui apa yang penting bagi mereka
20. Saya memandang berurusan dengan individu yang menantang sebagai tantangan untuk memenangkan hati mereka
21. Saya terampil dalam menjembatani perbedaan pendapat dengan orang lain.

22. Saya biasanya menjalin hubungan yang erat dengan orang-orang yang belajar bersama saya,
23. Saya cepat tanggap ketika ada masalah.
24. Saya tidak mudah marah
25. Saya dapat memahami orang yang sulit yang membuat saya marah
26. Bila perlu, saya dapat secara sadar mengubah suasana hati atau kerangka berpikir saya.
27. Saya juga dapat menekan perasaan saya ketika saya harus melakukannya
28. Saya tidak membiarkan orang atau peristiwa yang sulit mempengaruhi saya di luar kelas atau sekolah
29. Saya dapat memotivasi diri saya sendiri untuk melakukan tugas-tugas yang sulit
30. Saya dapat memprioritaskan kegiatan penting di sekolah
31. Saya menepati janji saya.
32. Saya tidak membuang-buang waktu,
33. Menurut saya, tugas-tugas yang sulit harus diselesaikan terlebih dahulu.
34. Saya menghargai kepuasan yang tertunda sebagai aset
35. Bertindak sekarang adalah apa yang saya perjuangkan.
36. Saya bisa tetap termotivasi bahkan ketika saya sedang terpuruk.
37. Saya memotivasi diri saya untuk menjadi sukses