

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kecerdasan Emosi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan merupakan suatu kekuatan yang bersifat non material serta tidak berwujud. Kecerdasan berarti untuk manusia guna dijadikan sebagai alat bantu di dalam menempuh kehidupannya di dunia. Bersumber pada hasil riset Goleman (2016:42) merumuskan jika kesuksesan dalam hidup ditetapkan hanya 20% dari *Intelligence Quotient (IQ)*, sedangkan 80% lagi ditetapkan oleh kecerdasan emosi (EQ/ Emotional Quotient).

Goleman (2016:43) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdo'a.

Agustian (2006:280) berpendapat jika kecerdasan emosi merupakan keahlian merasakan, menguasai secara efisien mempraktikkan energi serta kepekaan emosi sebagai sumber tenaga, informasi, hubungan serta pengaruh manusia. Emosi merupakan sumber energi yang tidak dapat digantikan oleh otak sehingga mampu melakukan penalaran yang baik dan bukti menunjukkan bahwa nilai dan watak seseorang tidak bertumpu pada kecerdasan intelektual namun pada

kemampuan emosi seseorang (Agustian, 2004:199). Kecerdasan emosi secara simpel dimaksud sebagai keterampilan merasa yang dimiliki oleh seorang untuk memahami orang lain. Dengan kata lain kecerdasan ini hubungannya antar sikap antar sesama manusia.

Bersumber pada beberapa definisi di atas, kecerdasan emosi dalam penelitian ini diartikan sebagai keterampilan seorang untuk menunjukkan reaksi (dalam bentuk akhlak) secara positif terhadap pengaruh yang diberikan orang lain disekitarnya.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi tidak terbentuk sejak seseorang lahir tetapi dapat dikembangkan dengan proses pembelajaran. Menurut Goleman (2016:265-285) terdapat 2 (dua) faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosi yaitu:

1. Lingkungan keluarga.

Keluarga merupakan madrasah pertama dalam mengembangkan keterampilan emosi. Kontribusi orang tua sangat diperlukan sebab orang tua merupakan subyek pertama yang sikap dan sifatnya dianalisis, ditiru dan pada akhirnya dapat menjadi bagian dari kepribadian anak.

2. Lingkungan non keluarga.

Selain lingkungan keluarga faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah lingkungan masyarakat atau lingkungan tempat tinggal. Kecerdasan emosi ini bertambah seiring dengan perkembangan fisik dan psikis seseorang.

Menurut Josep LeDoux dalam bukunya Goleman (2016:20-21) faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi dari sisi saraf manusia yaitu amigdala. Menurutnya amigdala merupakan pusat dari segala Tindakan dan menempatkan struktur-struktur limbik lainnya pada peran yang sangat berbeda. Amigdala mampu mengambil alih kendali apa yang kita kerjakan bahkan sewaktu otak yang berpikir, neokorteks masih menyusun keputusan.

### 2.1.1.3 Kecerdasan Emosional dalam Islam

Emosi dalam pandangan agama Islam merupakan nafsu yang dianugerahkan oleh Allah SWT kepada setiap manusia. Pada dasarnya nafsu diciptakan Allah SWT dalam kondisi sempurna sebagai perangkat lunak pada setiap manusia untuk melakukan segala sesuatu sesuai kompetensi yang dimiliki dan memilih perilaku baik atau buruk. Menurut Qoyyim (2007:81-88) nafsu terbagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Nafsu *Mutmainnah* artinya kondisi jiwa yang tenang atau tenang karena senantiasa berdzikir kepada Allah SWT dan tunduk kepada-Nya. Nafsu ini tersurat dalam Al-Qur'an surat Al-Fajr ayat 27-30 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ، ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً، فَادْخُلِي فِي عِبَادِي، وَادْخُلِي جَنَّاتٍ

Artinya: “Wahai jiwa yang tenang. Kembalilah kepada tuhanmu dengan hati yang puas lagi diridhai-Nya. Maka masuklah ke dalam jama'ah hamba-hamba-Ku. Masuklah kedalam surga-Ku.” (QS. 89: 27-30).

Dengan nafsu ini, seseorang akan melihat semua yang diciptakan untuknya. Kemudian akan menggunakan sisa umurnya untuk melengkapi kekurangan,

memanfaatkan setiap kesempatan dengan mengerjakan kebaikan. Seseorang akan menyadari betapa berharganya waktu yang dimilikinya karena merupakan modal utama kesuksesan sehingga cenderung pelit terhadap waktu dan tidak suka membuang waktu.

2. Nafsu *Lawwamah* berhubungan dengan dorongan yang menyuruh manusia pada kebaikan. Nafsu ini merupakan nafsu yang selalu berubah keadaan, terkadang seseorang akan ingat, terkadang akan lupa. Sehingga sebagian orang mendefinisikan nafsu *lawwamah* sebagai nafsu seorang mukmin. Menurut Qoyyim (2007:85) nafsu *lawwamah* itu terbagi 2 (dua) yaitu *lawwamah* yang tercela dan *lawwamah* yang terpuji. Nafsu *lawwamah* yang tercela yaitu nafsu yang menganiaya diri sendiri dan nafsu ini dicela oleh Allah SWT. Sedangkan *lawwamah* terpuji adalah nafsu yang selalu mencela pemiliknya karena kekurangannya dalam menjalankan ketaatan kepada Allah SWT.

Dalam Al-Qur'an surat Al- Qiyamah ayat 2:

وَلَا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ

Artinya: “Dan Aku bersumpah dengan jiwa yang amat menyesali” (Q.S. 75:2)

Berdasarkan ayat tersebut maka jelas bahwa nafsu ini merupakan nafsu yang mendorong manusia untuk menyesali semua perbuatan buruk yang sudah dilakukan.

3. Nafsu Amarah merupakan nafsu yang cenderung mengajak manusia pada keburukan dan memang itu tabiatnya. Apabila nafsu ini secara dominan menguasai manusia menurut Khatib (2020:143) maka manusia cenderung akan

gemar akan kehidupan serba mewah meskipun untuk mencapai kemewahan tersebut harus melalui cara yang salah.

Sedangkan menurut Hasyim (2015:269) dalam jurnalnya yang berjudul “Nafs dalam Perspektif Insaniah dan Tahapan-tahapan Penyuciannya” para kaum sufi membagi nafsu kedalam beberapa macam yaitu:

### 1. *Nafs Al-Amarah*

*Nafs* ini memiliki kecenderungan badaniyah yang berujung terhadap keinginan untuk mendapat kesenangan (*syahwat*) dan materi semata. Nafsu ini berangkat dari kondisi yang sangat rendah dalam diri manusia yaitu nafsu *hewaniyah* atau *bahamiyah*. Dalam kondisi ini, sifat dan karakter kehewanannya yang lebih ditampakkan ketimbang menampakkan sifat malakiyah atau malaikatnya (Hasyim, 2015:269).

### 2. *Nafs Al-Lawwamah*

Jiwa ini merupakan suatu kesadaran akan kebaikan dan keburukan, jiwa ini juga mempunyai potensi untuk taat dan durhaka pada Allah SWT. Selain itu jiwa *lawwamah* ini terkadang suka mencela baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Jiwa ini berada pada cahaya hati, oleh karena itu, nafsu ini terkadang semangat untuk berbuat baik dan kadang semangat pula untuk berbuat keburukan, sehingga akibat dari kedua kecenderungan itu muncul rasa penyesalan yang mendalam pada jiwa ini (Hasyim, 2015:270).

### 3. *Nafs Al-Mulhimah*

*Nafs* ini berada di urutan ke tiga dalam derajat kejiwaan manusia. Jiwa ini bersifat lembut sehingga melahirkan kesadaran yang mudah juga menerima *ilham*

berupa pengetahuan. Jiwa ini juga menimbulkan kesadaran berupa sifat *tawadlu'*, *qana'ah* dan *dermawan*. Jiwa ini bertempat di samping susu sebelah kanan sekitar dua jari. Ia juga memiliki hubungan dengan paru-paru jasmani manusia (Hasyim, 2015:270).

#### 4. *Nafs Al-Muthmainnah*

Jiwa ini adalah jiwa yang dibarengi oleh cahaya hati, sehingga bersih dan jauh dari sifat-sifat tercela serta stabil dalam menata keseimbangan antara *zahir* dan batin. Orang yang didominasi jiwa *muthma'innah*, ia akan mampu berkomunikasi secara *zahir* terhadap sesama manusia dan secara batin mampu berkomunikasi dengan Allah SWT. Jiwa ini berpusat di atas susu kiri dengan jarak dua jari condong ke kiri, warna cahayanya memancar berwarna putih yang tak terhingga (Hasyim, 2015:271).

#### 5. *Nafs Al-Mardliyah*

Jiwa ini merupakan realitas dari *lathifah al-khafi*. Ia bersifat sangat lembut dan kecenderungan ini sangatlah suci, bersih dan dekat pada Allah SWT. Jiwa ini muncul sebagai kesadaran agar rela menerima terhadap Allah sebagai Tuhan dan satu-satunya dzat yang berhak untuk disembah. Selanjutnya ia rela dan hadir dalam beribadah serta rela terhadap Allah SWT sehingga Allah SWT-pun rela pada jiwa ini (Hasyim, 2015:271).

#### 6. *Nafs Al-Kamilah*

Jiwa ini merupakan penjelmaan dari *lathifah al-akhfa* (kelembutan yang samar dalam diri manusia), ia tak lain kelembutan yang paling dalam pada diri

manusia, oleh karena itu ia juga termasuk jiwa paling bersih dari pengaruh materi yang lebih rendah. Jiwa ini berada di tengah dada manusia (Hasyim, 2015:272).

#### 7. *Nafs Al-Radliah*

Jiwa ini merupakan jiwa tertinggi bagi manusia (secara realitas) yaitu bahwa manusia sebagai makhluk jasmani dan rohani. Jiwa ini juga merupakan wujud dua alam (alam malakut dan alam syaithan). Pusat pengendalian jiwa ini berada pada seluruh tubuh manusia, mulai dari ujung rambut sampai ujung kaki, cahayanya berupa cahaya ilahiyah yang bening tak berwarna (Hasyim, 2015:272).

#### **2.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosi**

Agustian (2006:280) bahwa dalam Islam banyak hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosi dan spiritual misalnya konsistensi (*istiqomah*) kerendahan hati (*tawadu*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), *sincerity* (keikhlasan), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas (*ikhshan*) semua itu disebut dengan *akhlakul karimah*.

Goleman (2016:58) mengungkapkan terdapat lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi;
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul

karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan dalam mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri;

3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati;
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sedangkan menurut Agustian (2006:57) untuk membangun kecerdasan emosi (EQ) dapat menggunakan 6 (enam) prinsip secara sistematis berdasarkan 6 (enam) rukun Iman. 6 (enam) prinsip dasar tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Star Principle* - Prinsip Bintang

Tauhid merupakan memiliki rasa aman intrinsik, rasa percayaa diri yang begitu tinggi, integritas yang begitu kuat, sikap bijaksana serta mempunyai tingkat

motivasi yang begitu tinggi, dan semuanya didasarkan karena iman dan hanya kepada Allah SWT serta menjaga sifat Allah, *laa ilaaha ilallaah* (Agustian, 2006:137);

2. *Angel Principle* - Prinsip Malaikat

Merupakan seorang yang mempunyai loyalitas tinggi, komitmen kuat, mempunyai kebiasaan untuk mengawali serta memberi, senang menolong dan mempunyai sikap saling percaya (Agustian, 2006:152);

3. *Leadership Principle* - Prinsip Kepemimpinan

Pemimpin sejati merupakan seorang yang senantiasa mengasihi dan memberi perhatian pada orang disekitarnya sehingga orang tersebut dicintai. Mempunyai integritas yang tinggi sehingga orang tersebut dipatuhi oleh bawahannya. Senantiasa membimbing dan mengarahkan bawahannya. Mempunyai kepribadian kuat dan konsisten kemudian yang paling penting yaitu memimpin berdasarkan suara hati yang fitrah (Agustian, 2006:175);

4. *Learning Principle* - Prinsip Pembelajaran

Mempunyai kebiasaan membaca buku dan membaca keadaan dengan teliti, selalu berpikir kritis dan analitis, senantiasa mengevaluasi pemikirannya kembali. Bersikap terbuka untuk melakukan perbaikan yang sempurna, mempunyai pedoman yang kokoh dalam belajar yaitu berpegang teguh kepada Al-Qur'an (Agustian 2006:201) (Agustian, 2006:201);

5. *Vision Principle* - Prinsip Masa Depan

Tujuan akhir merupakan orientasi utama dalam setiap langkah yang diambil, kemudian dilaksanakan secara optimal dan sungguh-sungguh, mempunyai

kendali diri dan sosial dikarenakan sudah mempunyai kesadaran akan datangnya "Hari akhir" (Agustian, 2006:217). Dengan memahami tujuan hidup orang akan cenderung melaksanakan segala sesuatu dengan sangat baik;

#### 6. *Well Organized Principle* - Prinsip Keteraturan

Mempunyai kesadaran, ketenangan serta keyakinan dalam berusaha, sebab pengetahuan akan kepastian hukum alam dan hukum sosial, sangat mengerti pentingnya suatu proses yang mutlak dilewati. Senantiasa berorientasi pada penciptaan sistem (sinergi), dan senantiasa berusaha menjaga sistem yang sudah dibentuk (Agustian, 2006:240).

### **2.1.1 Kecerdasan Spiritual**

#### **2.2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Spiritual adalah bentukan dari kata "Spirit" dapat dimaknai sebagai kata benda (*noun*) seperti makna, moral, cara berpikir, semangat, keberanian, sukma, dan tabiat. Apabila dimaknai dalam arti sempit maka kata "spirit" mengandung makna moral, semangat, dan sukma. Kata spiritual tersebut bisa dimaknai sebagai sesuatu yang bersifat spirit atau berkaitan dengan semangat (Agustian, 2001:51)

Menurut Zohar, Danar dan Marshall (2007:4) kecerdasan spiritual merupakan keahlian seseorang untuk menyelesaikan permasalahan makna dan nilai yaitu keahlian untuk menempatkan perilaku serta hidup dalam makna yang lebih luas dan berarti. Menurut Agustian (2006:47) kecerdasan spiritual merupakan keahlian untuk memberi makna spiritual pada pemikiran, tingkah laku dan kegiatan disamping menggabungkan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif.

Dalam buku yang lain Agustian (2001:57) kecerdasan spiritual merupakan keahlian untuk memberikan makna ibadah pada setiap tingkah laku dan kegiatan melalui cara-cara serta pemikiran yang bersifat bersih menuju insan yang seutuhnya (*hanif*) dan mempunyai pola pikir tauhidi (integralistik) serta memiliki prinsip “hanya karena Allah SWT”.

Berdasarkan definisi di atas kecerdasan spiritual dalam penelitian ini diartikan sebagai kecerdasan ruhani yang berimplikasi kepada kemampuan seseorang untuk memaknai hidup sebagai ibadah yang kemudian mengarahkan perilaku sesuai dengan nilai-nilai religius.

#### **2.2.2.2 Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual**

Menurut Zohar, Danar dan Marshall (2007:14) seseorang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi adalah seseorang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kemampuan bersikap fleksibel, yaitu menyesuaikan diri secara impulsif dan lincah untuk mendapat hasil yang maksimal;
2. Tingkat kesadaran yang tinggi, bagian penting dari kesadaran diri ini meliputi upaya untuk memahami batasan yang nyaman bagi diri sendiri dan banyak memahami diri sendiri;
3. Kemampuan untuk menghadapi serta memanfaatkan penderitaan. Mampu menanggapi serta mengambil sikap disaat situasi menyakitkan atau kurang menyenangkan datang;

4. Kemampuan untuk menghadapi serta melampaui rasa sakit. Dapat melihat kehidupan yang lebih besar hingga dapat menghadapi dan melihat penderitaan sebagai visi kemudian menggali makna dibalik penderitaan;
5. Kualitas hidup yang didasari oleh visi dan nilai-nilai. Seorang yang mempunyai spiritual tinggi mempunyai penafsiran yang mendalam tentang tujuan hidupnya;
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Seseorang dengan tingkat kecerdasan spiritual tinggi akan memahami bahwa tatkala dia merugikan orang lain maka dia merugikan diri sendiri;
7. Berpandangan holistik, kemampuan untuk memandang keterkaitan antara berbagai hal baik dirinya sendiri maupun orang lain;
8. Refleksi diri, yaitu condong akan mencari jawaban-jawaban yang fundamental;
9. Menjadi bidang mandiri, yaitu mampu berdiri dan berpegang teguh pada pandangan yang diyakini benar.

Sedangkan menurut Tasmara (2006:10) dalam bukunya diantara ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah:

1. Memiliki Tujuan Hidup yang Jelas

Seseorang yang cerdas secara spiritual akan memiliki tujuan hidup berdasarkan alasan-alasan yang jelas dan bisa dipertanggungjawabkan baik secara moral maupun dihadapan Allah SWT nantinya. Dengan demikian hidup manusia sebenarnya bukan sekedar memenuhi kebutuhan jasmani saja seperti; makan, minum, tidur, berkasih sayang dan sebagainya, tetapi lebih jauh dari itu, manusia juga memerlukan kebutuhan rohani seperti mendekatkan diri kepada

Allah SWT dengan cara beribadah yang tujuan akhirnya adalah untuk mencapai ketenangan dan ketentraman dalam hidupnya.

## 2. Memiliki Prinsip Hidup

Prinsip adalah suatu kesadaran fitrah yang berpegang teguh kepada pencipta yang abadi yaitu prinsip yang Esa. Kekuatan prinsip akan menentukan setiap tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, jalan mana yang akan dipilih, apakah jalan yang benar atau jalan yang salah. Semuanya tergantung kepada keteguhannya dalam memegang prinsip yang telah ditatapkannya.

## 3. Cenderung kepada Kebaikan

Insan yang memiliki kecerdasan spiritual akan selalu termotivasi untuk menegakkan nilai-nilai moral yang baik sesuai dengan keyakinan agamanya dan akan menjauhi segala kemungkaran dan sifat yang merusak kepada kepribadiannya sebagai manusia yang beragama.

## 4. Berjiwa Besar

Manusia yang memiliki kecerdasan ruhiyah atau spiritual, akan sportif dan mudah mengoreksi diri dan mengakui kesalahannya. Manusia seperti ini sangat mudah memaafkan dan meminta maaf bila ia bersalah, bahkan ia akan menjadi karakter yang berkepribadian yang lebih mendahulukan kepentingan umum dari dirinya sendiri.

### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar, Danar. dan Marshall (2007:35–83) secara ringkas terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Sel Saraf

Otak merupakan sarana penghubung antara kondisi lahir dan batin seseorang. Keluwesan dari otak menyebabkan manusia mampu untuk mengendalikan diri. Berdasarkan riset yang dilakukan pada tahun 1990-an dengan menggunakan *Magneto – Encephalo – Graphy* (MEG) menemukan bahwa osilasi sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan pusat untuk kecerdasan spiritual.

#### 2. God Spot

God spot terletak pada otak manusia di bagian bawah pelipis manusia yang bernama lobus temporal. Bagian otak ini berfungsi atau bertanggungjawab terhadap reaksi atas kejadian spiritual yang dialami oleh seseorang. Meskipun demikian, *god spot* bukan menjadi syarat utama yang menentukan tinggi rendahnya kecerdasan spiritual seseorang tetapi tetap memerlukan integrasi antar seluruh bagian otak dengan segi kehidupan.

Sedangkan menurut Tasmara (2006:94) spiritual adalah jalan yang paling ideal yang memberikan makna hidup bagi manusia diantara makhluk Allah SWT yang lain. Agar terhindar dari kesesatan yang sedang di jalani ini. Menurut (Tasmara, 2006:94) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual maka perlu diperhatikan hal-hal berikutyaitu sebagai berikut:

1. *God Spot* (Fitrah)

Michael Persinger, V.S. Ramachandra (ahli syaraf) dan timnya dari Universitas California telah menemukan keberadaan “God Spot” pada otak manusia ini merupakan pusat spiritual yang letaknya diantara koneksi-koneksi syaraf yang terletak di lobus temporal pada otak.

2. Potensi Qalbu

Seluruh potensi qalbu harus disinari dengan cahaya Illahi (Ruh kebenaran), sehingga tetap berada pada jalan yang benar. Inilah tugas manusia yang paling berat, untuk memelihara cahaya Illahi dan membentengi nyala api setan.

#### **2.2.2.4 Indikator Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual atau kecerdasan ruhaniah bertumpu pada kepercayaan yang sangat dalam kepada Allah SWT dan mengagumi seluruh ciptaan-Nya. Pada dasarnya setiap manusia memiliki kemampuan untuk menyadari bahwa setiap manusia memiliki suara hati yang menuntun kepada jalan yang benar, suara hati tersebut dinamakan *God Spot*.

Menurut Tasmara (2006:57) kecerdasan spiritual dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Memiliki visi

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual cenderung hidupnya lebih terarah karena memiliki tujuan hidup berdasarkan keimanan kepada Allah SWT sehingga tujuan hidupnya dapat dipertanggungjawabkan.

## 2. Merasakan Kehadiran Allah SWT

Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan merasakan dirinya berada dalam limpahan karunia Allah SWT, merasa selalu diawasi sehingga melakukan perbuatan baik, serta sabar dalam menghadapi musibah karena merasakan bahwa kehadiran Allah SWT itu dekat.

## 3. Berzikir Dan Berdoa

Berzikir dan berdoa merupakan sarana sekaligus motivasi diri untuk menampakan wajah seorang yang bertanggung jawab. Dzikir dan doa menjadi sarana untuk menumbuhkan keinginan memberikan yang terbaik.

## 4. Memiliki Kualitas Sabar

Sabar adalah tertanamnya sebuah harapan yang kuat untuk menggapai cita-cita dan harapan meskipun banyak rintangan.

## 5. Cenderung Pada Kebaikan

Orang yang selalu cenderung kepada kebaikan dan kebenaran merupakan individu yang bertanggung jawab. Mereka cenderung memaknai segala sesuatu sebagai sarana memberikan manfaat kepada orang lain dengan kata lain senantiasa ingin menjadi manusia yang bermanfaat.

## 6. Memiliki Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk memahami orang lain sehingga mampu beradaptasi dan merasakan apa yang dirasakan dari orang lain.

## 7. Berjiwa Besar

Jiwa besar adalah keberanian untuk memaafkan dan sekaligus melupakan perbuatan yang pernah dilakukan oleh orang lain

## 8. Melayani Dan Menolong

Seorang Muslim harus menyadari bahwa kehadiran dirinya tidak terlepas dari tanggung jawab terhadap lingkungan sehingga senantiasa terbuka hatinya terhadap keberadaan orang lain dan merasa terpanggil untuk melayani dan menolong orang lain.

Menurut Agustian (2006:74) terkadang suara hati tertutup dan terbuka tergantung pada setiap individu apakah akan mengabaikan suara hati yang menjerumuskan kedalam kejahatan, kerusakan dan lain-lain. Berikut merupakan 7 (tujuh) faktor “belenggu” suara hati pada *God Spot*, apabila ke 7 (tujuh) faktor tersebut dapat dikendalikan maka seseorang dapat memiliki kecerdasan spiritual.

### 1. Prasangka

Perilaku seseorang akan bergantung pada alam pikirnya. Setiap individu memiliki kebebasan untuk memilih respon dan reaksinya masing-masing serta bertanggungjawab penuh atas sikap yang ditimbulkan dari pikirannya sendiri. Tetapi lingkungan turut serta berperan dalam mempengaruhi cara berpikir seseorang. Apabila lingkungannya kurang baik maka orang tersebut akan menjadi kurang baik, selalu curiga dan seringkali berprasangka negatif kepada orang lain.

Prasangka negatif ini mengalir dan berubah menjadi sikap defensif karena selalu beranggapan bahwa orang lain musuh berbahaya. Cenderung menahan informasi dan tidak mau bekerjasama. Akibatnya diri sendiri mengalami kerugian seperti menurunnya kinerja dan tidak mampu bersinergi dengan rekan kerja.

Sebaliknya seseorang yang lebih mampu memilih respon positif dan selalu berprasangka baik kepada orang lain di tengah lingkungan paling buruk, cenderung

akan mendorong dan menciptakan kondisi lingkungannya untuk saling percaya, saling mendukung, sikap terbuka dan kooperatif. *Output* nya adalah aliansi cerdas yang akan menciptakan kinerja puncak (Agustian, 2006:79);

## 2. Prinsip-prinsip hidup

Prinsip hidup menciptakan berbagai tipe pemikiran dengan tujuan masing-masing. Prinsip hidup yang tidak sesuai dengan suara hati akan berakhir pada kegagalan, baik kegagalan lahiriah maupun kegagalan batiniah.

Pada umumnya manusia hanya memandang tujuan hidup dari satu sisi dan tidak menyeluruh. Menurut Agustian (2006:85) pemahaman makna hidup (spiritualisme) seharusnya diletakkan sebagai kebutuhan awal manusia sehingga orientasi bisnis sudah semestinya menggunakan pondasi pada optimalisasi *spiritual capital* bukan *material capital*. Dengan demikian hanya dengan berprinsip pada sesuatu yang abadi lah yang akan mampu membawa manusia ke arah kebahagiaan dan kesuksesan yang hakiki;

## 3. Pengalaman

Pengalaman hidup dan lingkungan akan sangat berpengaruh terhadap cara berpikir seseorang yang pada akhirnya berakibat pada terciptanya pribadi bentukan lingkungannya. Pengalaman hidup dan kejadian yang dialami seseorang sangat berperan dalam menciptakan paradigma yang melekat erat dalam pikiran. Seringkali paradigma berpikir dijadikan tolok ukur seseorang dalam menilai lingkungan sekitar. Akibatnya seseorang akan menilai segala sesuatu dengan subyektif karena menilai dari sudut pandang diri sendiri bukan secara objektif (Agustian, 2006:88);

Suara hati yang sebenarnya berpotensi melindungi diri dari pengaruh pengalaman hidup dan berbagai kejadian serta tidak merespon suatu kondisi kehidupan secara proaktif tanpa dilandasi prinsip nilai yang benar (Agustian, 2005:88);

#### 4. Kepentingan

Menurut Agustian (2006:91) suatu prinsip dapat menghadirkan kepentingan dan kepentingan akan menjadi penentu prioritas tindakan. Prinsip akan melahirkan prioritas dan orang bijak akan mengambil keputusan dengan menimbang semua aspek sebagai satu kesatuan tauhid atau berdasarkan prinsip keesaan;

Seringkali suara hati ikut andil dalam memberi informasi yang sangat penting dalam menentukan prioritas. Akan tetapi terkadang pula suara hati tersebut diabaikan oleh nafsu sesaat atau kepentingan tertentu dalam mencapai keuntungan jangka pendek yang justru sering mengakibatkan kerugian jangka panjang. Sehingga suara hati sesungguhnya senantiasa memberi informasi dan menjadi pengendali langkah serta penentu prioritas di kehidupan kita sehari-hari;

#### 5. Sudut pandang

Menurut Agustian (2006:94) dalam menghadapi suatu permasalahan sebaiknya melihat semua sudut pandang secara bijaksana berdasarkan suara hati dengan mengingat sifat-sifat Allah SWT;

#### 6. Perbandingan

Seringkali kita menilai segala sesuatu berdasarkan perbandingan pengalaman yang telah dialami sebelumnya serta bayangan yang diciptakan sendiri di alam pikiran kita. Paradigma penilaian dalam pikiran begitu mudah berubah hanya dalam

hitung detik saja. Artinya lingkungan dapat dengan cepat menciptakan dan mengubah pikiran kita setiap saat dan pada akhirnya kita sendiri menjadi korban hasil bentukan lingkungan. Maka sebelum menilai sesuatu sebaiknya dipikirkan terlebih dahulu, sehingga tidak hanya melihat sesuatu karena pemikiran secara pribadi (Agustian, 2006:99);

## 7. Literatur

Menurut Agustian (2006:101) banyak jenis literatur yang dapat kita baca untuk menambah pengetahuan akan tetapi banyak dari literatur tersebut yang hanya sebatas teori yang menyentuh permukaan dan tidak menembus ke akar. Maknanya setiap literatur yang kita baca harus dicari makna sehingga ditemukan kebenaran akan Allah SWT.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja Khusus**

#### **2.2.3.1 Pengertian Penilaian Kinerja Khusus**

Penilaian kinerja menurut Mangkuprawira (2014:31) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan oleh lembaga dalam mengevaluasi kinerja dari pekerjaan seorang karyawan. Dalam persaingan yang semakin kompetitif, baik perusahaan maupun lembaga pendidikan kinerja tinggi dari para karyawannya. Pada saat yang bersamaan para karyawan memerlukan *feedback* mengenai kinerja mereka sebagai arahan untuk perbaikan pelaksanaan tugas.

Menurut Hasibuan (2013:87) penilaian kinerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas ataupun kuantitas yang ditampilkan setiap pegawai. Definisi dari Hasibuan tersebut memiliki makna bahwa dalam penilaian kinerja pihak lembaga terlebih dahulu menetapkan standar kinerja yang wajib

dicapai oleh para karyawan, dengan kata lain instrumen pengukuran penilaian kinerja ditetapkan berdasarkan tugas serta tanggungjawab dari setiap jabatan.

Penilaian kinerja khusus yang diselenggarakan oleh Yayasan Tarbiyatul Islamiyah Condong disebut dengan istilah Indeks Prestasi Guru (IPG). Penilaian kinerja khusus tersebut diartikan oleh Yayasan Tarbiyatul Islamiyah (2020:1) sebagai penilaian prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan seluruh amanat yang diberikan oleh pihak lembaga selama kurun waktu tertentu.

Dari berbagai definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja khusus merupakan proses menilai dan mengevaluasi hasil kerja guru menggunakan instrumen penilaian kinerja yang disusun secara mandiri oleh sekolah berdasarkan aturan pemerintah dan nilai-nilai lembaga.

### **2.2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Khusus**

Penilaian prestasi karyawan bermanfaat bagi lembaga serta harus memberi manfaat bagi para karyawan. Adapun tujuan dari penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pembuatan keputusan yang dipakai untuk program kenaikan jabatan, penurunan jabatan, pemutusan kerja, dan penetapan besaran kompensasi;
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu mengestimasi sejauh mana pegawai dapat berhasil dalam pekerjaannya;
3. Sebagai dasar dalam mengevaluasi efektivitas seluruh program dalam suatu lembaga;

4. Sebagai dasar dalam mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, cara kerja, struktur organisasi, gaya supervisi, kondisi kerja, serta peralatan kerja;
5. Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan program pelatihan bagi pegawai;
6. Sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan untuk meraih kinerja yang terbaik;
7. Sebagai media untuk mendorong para atasan (*supervisor, managers, administrator*) agar senantiasa mengobservasi perilaku pegawai (*subordinate*) agar diketahui minat dan kebutuhan pegawainya;
8. Sebagai alat agar dapat melihat kekurangan serta kelemahan di masa lalu dan meningkatkan keahlian pegawai selanjutnya;
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai;
10. Sebagai alat yang dapat digunakan untuk menganalisis kekurangan personil;
11. Sebagai alat yang dapat digunakan untuk memperbaiki atau mengembangkan kompetensi karyawan;
12. Sebagai dasar untuk mengidentifikasi dan memperbaiki uraian pekerjaan (*job description*) (Hasibuan, 2013:89).

### **2.2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Khusus**

Penilaian kinerja memiliki manfaat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2010:264–265) terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja baik atasan maupun pegawai, mendapat *feedback* dan mereka dapat memperbaharui pekerjaan serta prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang cermat dapat menjamin pegawai mendapat kesempatan menduduki posisi pekerjaan sesuai keahliannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kerja, akan terlihat pegawai mana yang memiliki keahlian rendah sehingga memungkinkan diadakannya program pelatihan untuk meningkatkan keahlian mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, para atasan dapat mengambil keputusan dalam menetapkan pembaruan pemberian program insentif dan lain sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam program promosi dan demosi pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang kurang baik mungkin disebabkan karena adanya kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu menganalisis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja pegawai baru yang kurang baik dapat mengasumsikan bahwa terdapat kesalahan pada rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2014:232-233) terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi seluruh *stakeholder* perusahaan dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja;

2. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit;

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif;

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri;

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan;

6. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi pada kekuatan kelemahan dalam prosedur penempatan staff di departemen SDM;

#### 7. Ketidakakuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal ini mengindikasikan bahwa ada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa, pelatihan dan keputusan konseling karyawan;

#### 8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian kinerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut;

#### 9. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat dapat menghitung secara aktual kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi;

#### 10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah tersebut tidak dapat di atasi melalui penilaian maka departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya;

#### 11. Umpan Balik pada SDM

Kinerja baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

#### 2.2.3.4. Unsur-Unsur yang Dinilai

Terdapat beberapa unsur yang dapat dinilai dalam penilaian kinerja khusus di SMP-SMA Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah, dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Pembelajaran

Kategori ini mencakup kegiatan guru dalam melaksanakan amanah mendidik dan mengajar di kelas.

- a. *Finger Print Persentase*. *Finger print* selama satu semester / satu tahun pelajaran.
- b. Unggah RPP. Setiap guru wajib mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP 1 - 2 halaman) untuk setiap satu pertemuan pembelajaran dan mengunggahnya di SIMGuru.
- c. Unggah LPP (Laporan Pelaksanaan Pembelajaran). Setiap guru wajib melaporkan ringkasan materi yang telah diajarkan di kelas melalui aplikasi SIMGuru.
- d. Presensi Mengajar. Rekapitulasi persentase presensi mengajar di bagian KMI.
- e. Supervisi Mengajar. Setiap guru minimal mendapatkan supervisi mengajar 1x dalam 1 semester. Supervisi bisa dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru pamong atau teman sejawat melalui forum MGMP.
- f. Penilaian Pembelajaran. Guru wajib melaporkan kegiatan pembelajaran melalui aplikasi Buku Perkembangan Akademik. Penilaian mencakup kegiatan ulangan harian, PTS, PAS/PAS, US, UP, dan lain sebagainya.

## 2. Belajar

Kategori ini mencakup kegiatan guru yang berkaitan dengan kesadaran untuk senantiasa menjadi pribadi pembelajar seumur hidup (*life long learner*) sebagai bentuk tanggung jawab sebagai Muslim dan guru profesional.

- a. Presensi MGMP. Persentase kehadiran dalam rapat MGMP setiap pekan dalam satu tahun pelajaran.
- b. Partisipasi MGMP. Persentase pengumpulan tagihan pada forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Tagihan disediakan di SIM-MGMP.
- c. Pengembangan Diri Partisipasi. dalam kegiatan *workshop*/ IHT/ seminar yang dilaksanakan di lingkungan internal maupun eksternal.
- d. Karya Tulis. Karya tulis berbentuk PTK, buku, jurnal atau artikel di majalah atau media *online*.

## 3. Pengabdian

Kategori ini mencakup kegiatan guru yang bersifat non-akademik yang merepresentasikan aspek sosial dan kepribadian guru.

- a. Tugas Tambahan. Meliputi tugas yang diamanatkan oleh lembaga selain tugas mengajar dan tugas di bagian struktural pondok. Tugas tambahan meliputi: piket keliling asrama, piket keliling kelas, piket kantor, *muroqobah fushul*, tutor PKGP, wali kelas, wali asrama, kepanitiaan, pembimbing ekstrakurikuler, tutor dan yang lainnya. Poin ini dibuktikan dengan surat tugas/SK yang diberikan oleh pihak terkait.

- b. Kinerja Tugas Tambahan. Memonitor keaktifan/partisipasi guru dalam kegiatan tugas tambahan. Dibuktikan dengan persentase kehadiran dalam kegiatan tersebut.
- c. Presensi Pertemuan. Memuat presensi seluruh pertemuan yang ditujukan pada semua guru yang meliputi kamisan, pengajian, taujihah, apel pembukaan tahun pelajaran baru, apel PPKA, kuliah umum PPKA, dan yang lainnya. Rekap dilakukan oleh staf PSDM.

#### 4. Pelanggaran

Mencakup pelanggaran terhadap kode etik guru yang berlaku di lingkungan SMA Terpadu Riyadlul Ulum. Guru yang melanggar akan mendapatkan teguran dari pimpinan dan mendapatkan potongan skor sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan (Yayasan Tarbiyatul Islamiyah, 2020:3–4).

#### **2.2.3.5. Proses Penilaian Kinerja Khusus**

Menurut Mondy (2008:259) langkah awal dalam proses penilaian kinerja yaitu pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Berikut tahapan proses penilaian kinerja dari Mondy (2008:260):

1. Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik;
2. Menetapkan kriteria-kriteria kinerja serta mensosialisasikannya pada karyawan;
3. Memeriksa pekerjaan yang dijalankan;
4. Menilai kinerja;
5. Mendiskusikan penilaian bersama.

Menurut Gaol (2014:280) terdapat 3 (tiga) langkah dalam melakukan penilaian prestasi kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memberi batasan pekerjaan, berarti memastikan bahwa penilai dan yang dinilai sudah paham mengenai tugas dan standar kerja;
2. Menilai prestasi berarti membandingkan prestasi aktual pegawai dengan standar yang telah ditentukan;
3. Memberi umpan balik (*feedback*) berarti prestasi pegawai dan kemajuannya didiskusikan dan rencana pengembangan dibuat.

### **2.1.3 Pendidikan dan Pelatihan**

#### **2.2.4.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Handoko (2020:104) bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keahlian dan cara pelaksanaan kerja tertentu, tercatat dan rutin serta untuk memperbaharui dan meningkatkan wawasan, keahlian, sikap serta sifat kepribadian.

Menurut Simanungkalit (2009:9) memiliki pendapat bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaharui penguasaan berbagai kompetensi, keahlian dan wawasan berdasarkan kegiatan kerja yang benar-benar tercatat dan rutin supaya dapat menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Pemakaian istilah pendidikan dan pelatihan pada umumnya disatukan dalam istilah Diklat. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan disekolah pada umumnya di bawah tanggungjawab langsung kepala sekolah kecuali untuk pendidikan dan pelatihan yang

diselenggarakan oleh pihak eksternal sekolah seperti dinas pendidikan kota maupun provinsi.

Berdasarkan beberapa pengertian pendidikan dan pelatihan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu program yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan lembaga dalam rangka meningkatkan cara pelaksanaan kerja, wawasan, keahlian, sikap dan sifat kepribadian sebagai pendidik.

#### **2.2.4.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan tentu dapat membantu para karyawan untuk dapat melaksanakan seluruh tugasnya saat ini, tetapi lebih dari itu tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja;
2. Mengurangi waktu belajar untuk pegawai baru agar menjadi kompeten dalam bekerja;
3. Membantu menyelesaikan masalah operasional;
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi;
5. Mencukupi kebutuhan-kebutuhan perkembangan individu (Simamora dalam Ambar, 2009:221).

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2012:58) adalah pada hakekatnya sama dengan pengembangan yang menyangkut hal-hal berikut ini:

1. Produktivitas kerja

Melalui pengembangan, kreativitas serta produktivitas seorang karyawan dapat dimaksimalkan. Produksi dari sisi kualitas maupun kuantitas semakin

meningkat karena kemampuan teknis, keahlian individu, serta kemampuan manajerial karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi

Pengembangan memiliki tujuan dalam mengefisienkan tenaga, bahan baku, mengefektifkan waktu, dan mengurangi kerusakan mesin-mesin. Mengurangi pemborosan, biaya produksi lebih dapat diminimalisir sehingga perusahaan memiliki daya saing yang semakin besar.

3. Kerusakan

Pengembangan mempunyai tujuan untuk meminimalisir kerusakan barang, produksi, dan mesin karena pegawai semakin ahli dan cakap dalam menjalankan tugasnya.

4. Kecelakaan

Pengembangan mempunyai tujuan untuk meminimalisir tingkat kecelakaan supaya jumlah biaya kesehatan yang dianggarkan perusahaan dapat diefisienkan.

5. Pelayanan

Pengembangan mempunyai tujuan untuk memaksimalkan kualitas pelayanan yang semakin meningkat dari pegawai kepada masyarakat yang dilayani, karena memberikan pelayanan yang baik adalah daya tarik yang tidak kalah penting untuk masyarakat.

#### 6. Moral

Melalui program diklat moral pegawai akan meningkat karena kompetensi dan kemampuan sesuai dengan tugasnya sehingga mereka bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### 7. Karier

Melalui diklat, kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai terbuka lebar karena keahlian, kompetensi, dan kinerja menjadi lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan pada kompetensi dan kinerja seseorang.

#### 8. Konseptual

Melalui diklat, manajer semakin cakap dan tepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical ability*, *interpersonal skill*, dan *managerial skill*-nya lebih meningkat.

#### 9. Kepemimpinan

Melalui diklat, *leadership* seorang pemimpin akan meningkat, *human relation*-nya menjadi lebih luwes, motivasinya lebih terfokus sehingga pengembangan kerjasama secara vertikal maupun horizontal lebih harmonis.

#### 10. Balas Jasa

Melalui diklat, sistem insentif, kompensasi dan benefit karyawan akan meningkat karena kinerja karyawan semakin baik.

### **2.2.4.3 Elemen Pendidikan dan Pelatihan**

Terdapat 5 (lima) elemen dari pendidikan pelatihan, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Mengkaji kebutuhan pelatihan dimana melakukan kajian mengenai ada tidaknya kesenjangan dalam kinerja yaitu kesenjangan antara penampilan kinerja dengan standar yang sudah ditentukan.
2. Tujuan pelatihan yaitu capaian keahlian yang harus dicapai oleh peserta setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Umumnya dirumuskan dalam tujuan khusus dan tujuan umum. Tujuan umum lebih mendeskripsikan mengenai tujuan yang hendak diraih pada akhir program diklat. Dalam tujuan khusus lembaga dapat menjelaskan secara rinci mengenai tujuan yang hendak dicapai untuk keberhasilan pencapaian tujuan umum diklat.
3. Proses merancang program diklat, indikatornya adalah materi pelatihan, metode penyampaian, proses belajar setiap materi, dan proporsi waktu.
4. Melaksanakan program diklat yaitu implementasi proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pelatihan.
5. Melakukan evaluasi program diklat, yaitu kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan program diklat (Daryanto, 2014:34–37).

Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam Gaol (2014:216) dalam mempersiapkan pendidikan dan pelatihan dapat melakukan langkah-langkah berikut:

1. Penilaian kebutuhan;
2. Penetapan tujuan;
3. Penentuan isi program dan prinsip belajar;
4. Pelaksanaan program aktual;
5. Ketahui keterampilan, pengetahuan dan kemampuan para pegawai;

## 6. Evaluasi.

### 2.2.4.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Handoko (2020:104) bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan pegawai terhadap berbagai keahlian dan cara pelaksanaan kerja tertentu, tercatat dan rutin serta untuk memperbaharui dan meningkatkan wawasan, keahlian, sikap serta sifat kepribadian.

Berangkat dari definisi menurut Hani Handoko tersebut di atas maka indikator yang dipakai untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Cara pelaksanaan kerja;

Melalui diklat dapat meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas. Hal ini tentu berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja. Pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Dalam hal ini cara pelaksanaan kerja pada guru terkait kreativitas guru dalam melakukan kegiatan pendahuluan dalam pembelajaran, kegiatan penutupan pembelajaran, dan pemanfaatan metode, serta media pembelajaran.

#### 2. Wawasan;

Melalui diklat dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja sehingga pegawai dapat lebih profesional dalam menjalankan tugas sebagai guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dan memiliki korelasi dengan kinerja. Dalam hal ini setelah mengikuti diklat guru memiliki kemampuan menguasai materi pembelajaran, mengaitkan materi dengan pengetahuan lain

yang relevan, kemampuan menyampaikan materi dengan jelas dan kemampuan mengaitkan materi dengan realitas kehidupan.

3. Keahlian;

Diklat merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu lembaga untuk mempermudah pembelajaran tentang kompetensi yang berkenaan dengan tugas sebagai guru. Kompetensi ini meliputi pengetahuan dan keahlian yang sangat penting untuk keberhasilan pembelajaran (Primajaya, 2012:6).

Keahlian penting yang harus dimiliki oleh seorang guru berkaitan dengan keahlian dalam menyusun perencanaan pembelajaran terdiri dari kelengkapan perangkat perencanaan terdiri dari program tahunan, program semester, RPP yang lengkap dan sistematis serta instrumen penilaian.

4. Sikap;

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika guru sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja.

5. Sifat kepribadian.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada lembaga, hal ini berkaitan dengan motivasi dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap guru.

## **2.1.4 Motivasi**

### **2.2.5.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut Robbins (2015:127) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan perihal kekuatan, arah serta ketekunan seorang individu dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah keadaan yang menggerakkan karyawan sehingga mampu meraih tujuan dari motifnya. Menurut pendapat Hasibuan (2012:141) motivasi lebih kepada bagaimana cara untuk mengerahkan upaya dan kemampuan karyawan supaya bersedia bekerja sama secara kreatif berhasil meraih dan mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi tersebut motivasi berkaitan dengan dorongan seseorang sehingga berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga definisi motivasi dalam penelitian ini merupakan upaya yang dilakukan lembaga dalam mengarahkan kekuatan dan dorongan yang dimiliki para guru agar bekerja untuk mencapai tujuan lembaga.

### **2.2.5.2 Tujuan Pemberian Motivasi**

Pada dasarnya motivasi bertujuan sebagai pendorong untuk seseorang dalam melakukan suatu tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan. Menurut Hasibuan (2014:101) tujuan pemberian motivasi diuraikan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan kepatuhan dan kestabilan pegawai perusahaan;

5. Meningkatkan kedisiplinan dan meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan iklim serta hubungan kerja yang kondusif;
8. Menumbuhkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai;
10. Meningkatkan *responsibility* karyawan akan tugasnya;
11. Mengefisiensikan pemakaian peralatan serta bahan baku;
12. dan lain sebagainya.

Menurut Danang (2012:198) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian motivasi diantaranya:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

### **2.2.5.3 Proses Motivasi**

Motivasi merupakan suatu proses mengenai kekuatan seseorang dalam mewujudkan tujuannya maka tentu penting untuk mengetahui bagaimana proses motivasi yang dimaksud. Menurut Hasibuan (2014:101) proses pemberian motivasi diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan

Pada proses pemberian motivasi penting terlebih dahulu menetapkan tujuan organisasi, setelah itu para karyawan diberi motivasi sejalan dengan tujuan tersebut;

2. Mengetahui kepentingan

Pada proses pemberian motivasi penting untuk memahami kebutuhan pegawai serta tidak sekedar memandangnya dari sisi kepentingan aturan dan lembaga saja;

3. Komunikasi efektif

Dalam proses pemberian motivasi harus dijalin komunikasi yang efektif dengan karyawan. Para karyawan harus memahami apa yang akan mereka dapatkan dan persyaratan yang wajib dipenuhinya agar insentif itu mereka dapatkan;

4. Integrasi tujuan

Dalam proses pemberian motivasi penting untuk menyatukan antara tujuan lembaga dan tujuan pegawai. Tujuan lembaga adalah *needs complex* yakni untuk mendapatkan keuntungan serta pengembangan perusahaan, sedangkan tujuan individu pegawai meliputi pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Maka dari itu tujuan lembaga dan tujuan pegawai harus digabungkan kemudian untuk hal tersebut penting adanya penyesuaian motivasi;

#### 5. Fasilitas

Seorang atasan dalam pemberian motivasi harus memberikan fasilitas kepada lembaga dan individu pegawai yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja;

#### 6. *Team Work*

Para atasan harus mewujudkan *team work* yang selalu melakukan koordinasi dengan baik dan dapat mencapai tujuan lembaga. *Team work* (kerjasama) ini sangat penting karena dalam suatu lembaga umumnya ada banyak bagian.

### **2.2.5.4 Teori Motivasi**

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Hasibuan (2012:152) dalam bukunya mengemukakan teori Maslow yang dinamakan *Maslow's need Hierarchy Theory/ A Theory of human motivation* atau teori hierarki kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan dari Maslow tersebut diinspirasi oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo.

Maslow berpendapat kebutuhan seseorang itu bertingkat. Maknanya, apabila kebutuhan dasar telah tercapai maka kebutuhan tingkat selanjutnya akan menjadi dominan dan begitu seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Maslow dalam Robbins (2015:128) memiliki anggapan bahwa dalam setiap diri individu terdapat 5 (lima) hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan fisik lainnya;
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*) yakni kebutuhan akan perlindungan dari bahaya fisik dan psikis;

- c. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*) yakni kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan;
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem or status or needs*) yakni kebutuhan akan penghargaan baik dari internal maupun eksternal;
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yakni kebutuhan akan perkembangan, pencapaian potensi seorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Menurut Hasibuan (2014:105) *physiological needs* merupakan kebutuhan yang diperlukan dalam mempertahankan kelangsungan hidup seorang individu misalnya makan, minum, udara, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini dapat merangsang individu untuk berbuat dan bekerja dengan lebih rajin.

*Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yaitu ancaman kecelakaan serta keselamatan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2014:105) kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan serta keselamatan jiwa di lokasi kerja ketika seseorang bertugas pada jam kerja.

Urgensi memenuhi kebutuhan ini jelas penting bagi lembaga modern dimana lokasi direktur utama selalu memprioritaskan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan peralatan canggih bahkan pengawalan ketat.

Menurut Hasibuan (2014:106) *affiliation or acceptance needs* adalah kebutuhan sosial, pertemanan, disayangi dan menyayangi serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan lingkungan sekitar. Manusia merupakan makhluk

sosial sehingga sudah merupakan fitrahnya selalu ingin bersosialisasi dan tidak seorngpun manusia ingin hidup sendiri.

Esteem or status needs menurut Hasibuan (2014:106) merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan prestise serta pengakuan dari pegawai dan masyarakat sekitarnya. Perlu dipahami oleh seorang manajer bahwa semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu lembaga maka semakin tinggi prestisenya. Prestise bagi kebanyakan masyarakat diartikan sebagai manifestasi dari jabatan seorang seperti pakaian yang bagus, tempat tinggal megah, kendaraan yang bagus, serta memakai jas untuk membedakan seorang atasan dengan bawahannya.

Self actualization menurut Hasibuan (2014:106) adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan menggunakan keahlian, kompetensi, dan keterampilan optimal untuk meraih prestasi kerja yang luar biasa dan sulit diwujudkan oleh orang lain. Kebutuhan ini merupakan langkah nyata dalam mewujudkan kompetensi dan keahlian seseorang secara penuh. Setiap orang tentu menginginkan dirinya berkualitas dan memiliki value yang lebih, maka dari itu pihak lembaga dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dalam pemenuhan kebutuhan ini.

## 2. Teori X Dan Teori Y (Douglas McGregor)

Mc. Gregor dalam Hasibuan (2012:68) menyatakan bahwa manager dalam berhubungan dengan pegawainya, memiliki berbagai asumsi yang dapat dikategorikan kedalam teori X yaitu sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan serta berusaha sedapat mungkin untuk menghindar;

- b. Karyawan harus dikendalikan atau diancam dengan pemberian *funishment* untuk mencapai tujuan karena karyawan tidak menyukai pekerjaan;
- c. Karyawan akan meninggalkan tanggung jawab dan menunggu perintah resmi;
- d. Sebagian karyawan menempatkan keamanan sebagai faktor paling penting terkait pekerjaan serta menunjukkan sedikit keinginan.

Di samping teori X yang sepertinya hanya memandang seorang karyawan dari sisi negatifnya saja, ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. teori Y terdiri atas empat asumsi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pegawai memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan layaknya istirahat atau bermain;
- b. Pegawai akan berusaha mengendalikan diri serta emosi untuk meraih berbagai tujuan;
- c. Pegawai akan secara suka rela belajar untuk menerima, mengejar dan berkomitmen;
- d. Pegawai mampu mengambil keputusan inovatif kemudian disebarkan ke seluruh pegawai perusahaan dan tidak hanya untuk mereka yang menduduki jabatan manajerial.

#### **2.2.5.5 Indikator Motivasi**

Menurut Sedarmayanti (2017:233-239) terdapat beberapa indikator dari motivasi yaitu gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan tersebut, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggungjawab.

1. Gaji. Bekerja bagi setiap seorang merupakan hal wajib untuk memenuhi kebutuhan hidup. Melalui gaji seorang pegawai dapat mencukupi kebutuhan hidup baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Dan setiap lembaga tentu akan mengelola sistem kompensasi ini sebaik mungkin sehingga mampu memotivasi para pegawai agar bekerja dengan baik;
2. Supervisi. Melalui supervisi yang efektif dapat membantu para pegawai dalam mencapai standar kerja sesuai dengan petunjuk dan arahan dari atasan. Supervisor bertugas untuk memberi arahan, memantau proses pekerjaan dan menilai hasil yang disertai dengan melakukan umpan balik (*feed back*);
3. Kebijakan dan Administrasi. Sinergitas antara atasan dan bawahan sebagai satu kesatuan yang total menjadi faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas lembaga. Kebebasan untuk berpartisipasi aktif dan inisiatif, komunikasi dua arah mempunyai dampak positif terhadap motivasi pegawai;
4. Hubungan kerja. Suasana kerja yang harmonis, akrab, penuh dengan rasa kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain akan meningkatkan motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang senantiasa membutuhkan orang lain, oleh karena itu kebutuhan akan persahabatan, diterima oleh kelompok dan organisasi itu sesuatu yang mutlak;
5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman dan sarana prasarana kerja yang memadai akan mendukung terhadap motivasi pegawai, biasanya lingkungan kerja yang sehat akan berpengaruh terhadap kesehatan para pegawainya kemudian akan berdampak pada rendahnya tingkat absensi dikalangan pegawai;

6. Pekerjaan itu sendiri. Dalam prinsip manajemen sumber daya manusia *the right man on the right place* menjadi prinsip utama, dimana ketika para pegawai diberi tugas sesuai dengan kompetensinya maka pegawai akan merasa senang menjalani pekerjaan tersebut. Peran pimpinan hanya sebagai pemberi bantuan, selebihnya kembali kepada pegawai masing-masing apakah akan mendayagunakan kemampuan diri dan berbagai kesempatan dalam pekerjaan tersebut atau tidak. Jika pegawai mampu memanfaatkan kesempatan yang ada tentu itu akan menjadi pertimbangan pimpinan mengenai perkembangan karir pegawai dalam jangka panjang;
7. Peluang untuk maju. Setiap pegawai tentu menghendaki adanya perkembangan baik dalam kehidupan maupun dalam pekerjaan. Pengembangan profesi dapat menjadi alat untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik;
8. Pengakuan atau penghargaan. Pengakuan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang harus diberikan lembaga kepada pegawai yang memiliki keahlian tertentu dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Program penghargaan harus dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi pegawai merasa apa yang kerjakannya diapresiasi dengan baik oleh lembaga;
9. Keberhasilan. Ketika seorang pegawai mencapai prestasi dalam melaksanakan tugasnya tentu akan memotivasi untuk melakukan tugas-tugas lain yang menantang;
10. Tanggungjawab. Makna tanggungjawab tidak hanya dalam ruang lingkup melaksanakan tugas tetapi lebih kepada pendelegasian tugas dari atasan karena

kepercayaan bahwa pegawai tersebut dipandang mampu mengemban tugas tersebut.

### **2.1.5 Kinerja Guru**

#### **2.2.6.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Pendapat lain dikemukakan oleh Torang (2014:74) dimana kinerja merupakan kuantitas dan kualitas *output* kerja secara individu maupun kelompok pada suatu lembaga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang berpegang pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditentukan dan berlaku dalam lembaga.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja di atas maka kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan pemenuhan standar dari setiap tugas dan tanggungjawab pegawai.

#### **2.2.6.2 Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2014:73) kinerja guru merupakan kemampuan serta kesuksesan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat dinilai dari berbagai aspek misalnya kompetensi maupun tugas yang melekat pada profesi sebagai pendidik. Kinerja guru sebenarnya berhubungan dengan kualitas dalam

menjalankan tugas seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan aktif dari guru (Mulyasa, 2013:98).

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat (2), tertulis bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang mempunyai tugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, melakukan bimbingan serta pelatihan juga melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik di perguruan tinggi (Undang-Undang Sisdiknas, 2003).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik dalam kegiatan belajar mengajar.

### **2.2.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Syamsudin dalam Torang (2014:75) mengemukakan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan, pengalaman dan kesanggupan. Menurut Sandi, Ondi dan Suherman (2012:64) terdapat 6 (enam) factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

1. Kepribadian dan dedikasi;
2. Pengembangan profesi;
3. Kemampuan mengajar;
4. Komunikasi;
5. Kedisiplinan;

## 6. Iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:68) terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi diuraikan sebagai berikut:

### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi serta kemampuan *reality*. Maknanya kecerdasan intelektual dan latar belakang pendidikan dapat dimanfaatkan oleh lembaga dalam penempatan pegawai sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*.

### 2. Faktor motivasi

Motivasi terlahir dari perilaku seseorang dalam menghadapi iklim kerja. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.2.6.4 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:73) kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

### 1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya menyusun rencana pembelajaran atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Tahap perencanaan pada kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berkaitan dengan keahlian guru menguasai materi atau bahan ajar. Keahlian guru dapat ditinjau dari proses penyusunan program kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP);

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang disertai oleh adanya kegiatan manajemen kelas, penggunaan media atau sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran;

3. Kemampuan melakukan hubungan antar pribadi;

Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama;

4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar;

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan

Kemampuan melaksanakan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperluas dan meningkatkan pemahaman peserta didik yang telah berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM);

## 6. Kemampuan melaksanakan remedial

Kemampuan melaksanakan remedial merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

### **2.1.6 Penelitian yang Relevan**

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus belajar dari penelitian yang dianggap cukup relevan serta memiliki keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti untuk menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang relevan mengenai kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, penilaian kinerja khusus, pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi dan kinerja.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Triana Fitri Astuti	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, <i>self awareness</i> yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasional</li> <li>• <i>Organizational citizenship</i></li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	JDM Vol. 4, No. 2, 2013: 103-114
2	Rita Hirthindy Maya, I Wayan Mendra, I Gst Ngr Bagus Gunadi, I Wayan Cipta, I Dewa Made Adnyana	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wings Surya Cabang Semarang	Analisis regresi berganda	<i>The results of the analysis explain that Emotional Quotient and Confidence simultaneously and parsial have a positive and significant impact on employee performance.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan Diri</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Juima Vol. 8 No. 2, September 2018
3	Michael Sony, Nandakumar Mekoth.	<i>The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction And Job Performance</i>	Analysis Path	kemampuan beradaptasi karyawan garis depan sepenuhnya memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan hasil Pekerjaan yaitu kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>FLE</i></li> <li>• <i>Job satisfaction</i></li> <li>• Objek, tempat dan metode penelitian</li> </ul>	<i>Journal of Retailing and Consumer Services</i> 2016 (30) 20–32

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4	Sahidur Rahman, Shameema Ferdousy, Rana Karan	<i>Relationship among emotional intelligence, deviant workplace behavior and job performance: an empirical study</i>	Analisis Regresi	<i>Emotionally intelligent employees exhibit higher job performance and a lesser tendency to take part in deviant workplace behavior. Hence supervisors should use their emotional intelligence competencies to improve their own and others' job performance.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Deviant workplace behavior</i></li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	<i>Portuguese Journal Of Management Studies</i> , VOL. XVII, NO. 1, 2012: 39-61.
5	Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo, Ake Wihadanto	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja	SmartPLS	OCB dan kecerdasan emosional secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• <i>Organizational Citizenship Behaviour</i></li> <li>• Objek, tempat dan metode penelitian</li> </ul>	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 21 Nomor 1, April 2020, 60-68. ISSN 1693-7619 (Print) I ISSN 2580-4170
6	Putu Agus Erick Sastra Wirawan	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. Jasa raharja (persero) cabang bali	Analisis deskriptif dan Analisis inferensial	Kecerdasan emosional memiliki efek positif yang signifikan pada kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa kepuasan karyawan dapat memediasi kecerdasan emosional pada kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan</li> <li>• Objek, tempat dan metode penelitian</li> </ul>	JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26
7	Nida Umi Farhah, Achmad Sudjadi, Yayat Giyatno	Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di STAIN Purwokerto)	Analisis Path	Tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan STAIN Purwokerto.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kecerdasan Spiritual</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi</li> <li>• Objek, tempat dan metode penelitian</li> </ul>	Jurnal Pro Bisnis Vol. 5 No.I Februari 2012: 62-69.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8	Zara Tahir, PhD	<i>Spiritual Intelligence: A Source Of Improved Employee Performance Through Organization Commitment</i>	Analisis regresi dengan menggunakan SPSS	<i>That all of the dimensions spiritual intelligence are positively correlated with organizational commitment and there is a significant evidence that the organizational commitment serves as a mediator between the spiritual intelligence and employee performance.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Sarhad Journal of Management Sciences (SJMS) Vol. 4, Issue 1 Tahun 2018 ISSN 2414-2336 (Print), ISSN 2523-2525 (Online)
9	Dr. R. Angayarkanni,	<i>The linkage between spiritual intelligence and Emotional intelligence in rendering better Work performance amongst teachers</i>	SEM	<i>Spiritual Intelligence factors such as Holism, Compassion and positive use of adversity has a very strong impact on work-performance and Emotional Intelligence factors such as optimism and openness to feelings have a positive link on work performance.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Emosi</li> <li>• Kecerdasan Spiritual</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek, tempat dan metode penelitian</li> </ul>	<i>International Journal of Advanced Science and Technology</i> Vol. 28, No. 19, (2019), 443-450
10	Muhammad Shaukat Malik, Sana Tariq.	<i>Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance</i>	Regression analysis	<i>The spiritual intelligence increases the organizational performance while age, gender, education and organizational culture act as a moderator on their relationship.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Spiritual</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode dan Tempat penelitian</li> </ul>	<i>International Review of Management and Marketing</i> , 2016, 6(2), 289-297. ISSN: 2146-4405
11	Lasminiasih, Rooswhan Budhi Utomo, Sigit Nur Dianto	Analisis Pengaruh Permodalan, Pemasaran, Teknologi & Inovasi, Kecerdasan Spiritual, dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Mebel di Klaten Jawa Tengah	Analisis regresi linier berganda	Permodalan, Pemasaran, Teknologi & Inovasi, Kecerdasan Spiritual, dan Perencanaan Strategi berpengaruh terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Mebel di Klaten Jawa Tengah	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecerdasan Spiritual</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permodalan</li> <li>• Pemasaran</li> <li>• Teknologi &amp; Inovasi</li> <li>• Perencanaan Strategi</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	BISMA (Bisnis dan Manajemen) Volume 11 Nomor 1, Oktober 2018 E-ISSN 2549-7790, P-ISSN 1979-7192, 47-66

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12	Dyana Yuri Aurora, Rahmi Fahmy	Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Mediasi (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Kota XYZ)	Software SmartPLS 3.0	Kecerdasan spiritual memediasi secara parsial hubungan antara ekspektasi dan permintaan yang bertentangan serta standar evaluasi yang tidak sesuai terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: • Kecerdasan Spritual • Kinerja  Perbedaan: • Konflik Peran • Objek dan Tempat penelitian	Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis Volume 11 Nomor 2, Juli 2020. 182-196.
13	Noldy Imanuel H. Ratu1 Maria Mediatrx Ratna Sari2 I G. A. M. Asri Dwija Putri3	Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	Analisis Regresi Moderasi	Kinerja penyusun LAKIP dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dan mampu dimoderasi oleh kecerdasan spiritual, sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tidak mampu dimoderasi oleh kecerdasan spiritual.	Persamaan: • Kecerdasan Spritual • Kinerja  Perbedaan: • Gaya Kepemimpinan • Budaya Organisasi • Objek dan tempat penelitian	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.1 (2018): 57-86. ISSN : 2337-3067
14	Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang	Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: • Penilaian Kinerja  Perbedaan: • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Kinerja Karyawan • Objek dan tempat penelitian	Jurnal EMBA. Vol.3 No.2 Juni 2015, 884-895. ISSN 2303-1174.
15	Ali Jufri dan Vera Agustin Koswara.	Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Cirebon)	Analisis regresi dan analisis jalur	Pengaruh <i>penilaian kinerja</i> yang positif terhadap kinerja organisasi di PT. Indomarco Prismatama Cabang Cirebon.	Persamaan: • Penilaian Kinerja Perbedaan: • Kinerja Organisasi • Kepuasan Kerja • Objek dan tempat penelitian	VALUE Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume XIII No.2 Juli-Desember 2018.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16	Indria Hangga Rani, Mega Mayasari	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Analisis regresi sederhana	Penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Kinerja</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja karyawan</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek dan tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. vol. 3, no. 2, 2015, 164-170. ISSN: 2337-7887.
17	Angelo S. DeNisi and Robert D. Pritchard	<i>Performance Appraisal, Performance Management and Improving Individual Performance: A Motivational Framework</i>	-	Penelitian tentang penilaian kinerja selama ini lebih berfokus pada pengukuran dan bukan kepada cara untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja tergantung pada praktik SDM yang sehat, praktik penilaian yang adil, manajemen kinerja yang efektif, dan kesadaran akan tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Tetapi ada juga sejumlah implikasi untuk desain sistem penilaian 'ideal'.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Performance management</i></li> <li>• <i>Improving individual</i></li> </ul>	Journal compilation. <i>Management and Organization Review</i> Volume 2:2 253-277 Tahun 2006, 1740-8776
18	Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado	Analisis regresi berganda	Pendidikan, pelatihan dan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan</li> <li>• loyalitas</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, 4475-4484. ISSN 2303-1174

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
19	Made Marsha Bayu Kresna, I Wayan Suana	Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, Program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan BPBD tabanan	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Tabanan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan dan Pelatihan</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Program keselamatan dan kesehatan kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 4, 2019. 2584 – 2612. ISSN: 2302-8912
20	Doane, Aidin Hudani Awasinombu, dan Asrip Putera	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana	Analisis regresi Linier Berganda	Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya kuantitas dan kualitas pendidikan dan pelatihan, maka seorang pegawai dapat meningkatkan keterampilan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti kinerja pegawai tersebut juga baik.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) Vol. 3, No.2, Agustus 2019. 195-207. e-ISSN 2502-4175
21	A.A.Sagung Agustriari, Putu Ngurah Suyatna Yasa, I B Agung Dharmanegara.	Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Bali	Program <i>Smart PLS (Partial Least Square)</i>	Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Makin kuat diklat (pendidikan dan pelatihan), maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Bali.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan dan Pelatihan</li> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017, 123-134.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22	Zahid Hussain Bhat	<i>Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India</i>	Analisis Regresi	<i>Organizational performance is significantly determined by training imparted to the employees or in other words training is an important antecedent of performance. Performance of an organization relies on the employee commitment which in turn depends on the HR policy of training and development.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	<i>Indian Journal Of Applied Research</i> Volume: 3 Issue: 6   June 2013. 292-293. ISSN - 2249-555X
23	Aurelia Potu	Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, 1208-1218
24	Agripa Toar Sitepu	Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, 1123-1133.
25	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)	Analisis regresi berganda	Secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, 321-332

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
26	Taufik Rahman	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong	Analisis regresi berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Tabalong	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	: Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis Vol.1 No.2 September 2017. 345-367
27	Novin Christy Anasthasia, Mahlia Muis, Wahda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating	Partial Least Square (PLS)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepribadian dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Kepribadian</li> <li>• Objek dan Tempat penelitian</li> </ul>	Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika. Vol. 16(2) oktober Tahun 2019. 121-134
28	Chad H. Van Iddeking, Herman Aguinis, Jeremy D. Mackey, dan Philip S. DeOrtentiis	<i>A Meta-Analysis of the Interactive, Additive, and Relative Effects of Cognitive Ability and Motivation on Performance</i>	<i>Meta-analysis</i>	<i>ability was relatively more important to training performance and to performance on work-related tasks in laboratory studies, where as ability and motivation were similarly important to job performance. In addition, statelike measures of motivation were better predictors of performance than were traitlike measures.</i>	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kinerja</li> </ul> Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan kognitif</li> </ul>	Journal of Management Vol. XX No. X, Month XXXX 1-31

## 2.2 Kerangka Pemikiran

SMP Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah, SMP Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah Putri, SMA Terpadu Riyadlul Ulum merupakan lembaga pendidikan formal berbentuk *boarding school* di bawah naungan Yayasan Tarbiyatul Islamiyah Condong Condong Kota Tasikmalaya. Latar belakang inilah yang membuat pihak lembaga menanamkan nilai-nilai lembaga kepada seluruh *stakeholder* tanpa kecuali agar dapat dimaknai dan menjadi pijakan bagi setiap *stakeholder* dalam setiap gerak baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik di lingkungan sekolah maupun sebagai individu di luar lingkungan sekolah.

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang bagi suatu negara sehingga menyediakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka mencapai *human capital*. Salah satu unsur dalam proses pendidikan adalah guru. Baik dalam konteks keilmuan manajemen atau pendidikan, guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang harus dikelola dan diberdayakan untuk mencapai tujuan sekolah.

Urgensi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bagi seorang guru nampaknya harus menjadi perhatian lebih bagi lembaga. Tidak hanya perumusan nilai-nilai spiritual pada SMP-SMA Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah tetapi bagaimana lembaga secara efektif menanamkan nilai-nilai ini sehingga akan berdampak pada pengembangan kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual. Sebab melalui kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual, para guru dapat memaknai tugas dan tanggungjawab pendidik adalah sebagai ibadah disamping kinerja guru dapat lebih maksimal.

Kecerdasan emosi memiliki hubungan dengan kinerja guru. Menurut Goleman (2016:42) kecerdasan intelektual dapat menyumbang hanya sebesar 20% terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang, sementara 80% lainnya ditentukan oleh aspek lain termasuk kecerdasan emosi. Menurut Agustian (2006:41) kemampuan akademik, nilai raport, predikat lulusan dan pendidikan tinggi tidak bisa dijadikan tolok ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam bekerja. Agustian (2006:280) menyatakan bahwa emosi yang positif dapat merangsang kreativitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi seseorang. Dengan demikian aspek kecerdasan spiritual dan emosi mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan (guru). Kecerdasan emosi perlu dimiliki oleh guru agar mampu menjadi pendidik yang berkualitas, profesional dan memiliki kinerja yang bagus.

Lebih lanjut menurut Daniel Goleman dalam Kusuma (2013:106) keberhasilan dalam mengelola emosi akan berdampak pada beberapa hal berikut: 1) adanya keseimbangan antara aspek kemanusiaan dan aspek keuangan dalam agenda perusahaan, 2) komitmen perusahaan, 3) prakarsa untuk merangsang peningkatan kinerja, 4) komunikasi yang terbuka dan saling percaya, 5) membangun hubungan di dalam dan di luar yang menawarkan keunggulan kompetitif, 6) kolaborasi, saling dukung, dan saling berbagi sumber daya, 7) inovasi, keberanian mengambil resiko, dan kesediaan belajar bersama, 8) gairah untuk bersaing dan terus memperbaiki diri.

Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan maka disertakan penelitian terdahulu. Hasil penelitian bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosi baik akan melaksanakan pekerjaan dengan baik pula sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi dan pada akhirnya akan menampilkan kinerja yang lebih baik

(Fitriastuti, 2013:103). Menurut Maya, dkk (2018:62) membuktikan bahwa kecerdasan emosi dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sakti, dkk (2020:60) OCB dan kecerdasan emosional secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK. Menurut Agus, Putu dan Wirawan (2017:12) kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Kemudian menurut S. Rahman (2012:39) bahwa "*Emotionally intelligent employees exhibit higher job performance and a lesser tendency to take part in deviant workplace behavior. Hence supervisors should use their emotional intelligence competencies to improve their own and others' job performance*". Maksudnya seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang baik cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik dan lebih sedikit melakukan pelanggaran ditempat kerja sehingga seorang pemimpin sebaiknya mengelola kecerdasan emosi para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka

Kinerja guru apabila diawali dengan kecerdasan emosi maka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik tentu guru akan mampu dalam menghadapi situasi dikelas, mampu menangani masalah baik yang berhubungan dengan peserta didik maupun pribadi pendidik, mendahulukan tugas sebagai pendidik dibandingkan dengan kepentingan pribadi, disiplin, komitmen dan loyal terhadap lembaga.

Kecerdasan spiritual memiliki hubungan dengan kinerja. Menurut Agustian (2001:14) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna yakni kecerdasan untuk menempatkan tingkah laku serta hidup kita dalam

konteks arti yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih berarti dibandingkan dengan hal lain. Melalui kecerdasan spiritual manusia dapat menentukan apa yang seharusnya dan tidak boleh, membedakan mana yang benar dan mana yang salah karena mampu memaknai hidup lebih bermakna yaitu sebagai sarana amal ibadah. Begitu juga dalam bekerja, seseorang yang mempunyai tingkat kecerdasan spiritual tinggi akan mampu memaknai pekerjaan tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan hidup tetapi untuk beribadah sebagai bekal di akhirat sehingga seseorang dengan kecerdasan spiritual yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan maka disertakan penelitian terdahulu. Menurut hasil penelitian dari penelitian lain dari L Lasminiasih, dkk (2018:47) Analisis Pengaruh Permodalan, Pemasaran, Teknologi & Inovasi, Kecerdasan Spiritual, dan Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Mebel di Klaten Jawa Tengah bahwa variabel independen permodalan atau keuangan, pemasaran, teknologi, strategi dan *spiritual quotient* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja UKM Mebel di Klaten.

Dalam hasil penelitian dari Farhah, dkk (2012:62) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Tingkat kecerdasan emosi, tingkat kecerdasan spiritual dan tingkat kompetensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan STAIN Purwokerto. Tahir (2018:30) dalam penelitiannya yang berjudul *Spiritual Intelligence: A Source of Improved Employee Performance Through Organization Commitment* menyatakan bahwa *that all of the dimensions spiritual intelligence are positively correlated with organizational commitment and there is a significant*

*evidence that the organizational commitment serves as a mediator between the spiritual intelligence and employee performance.*

Lebih lanjut Angayarkanni (2019:443) dalam jurnalnya yang berjudul *The linkage between spiritual intelligence and Emotional intelligence in rendering better Work performance amongst teachers* mengemukakan bahwa *Spiritual Intelligence factors such as Holism, Compassion and positive use of adversity has a very strong impact on work-performance and Emotional Intelligence factors such as optimism and openness to feelings have a positive link on work performance.* Sehingga baik kecerdasan emosi maupun kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan saat ini mulai mengalami pergeseran dari sebatas mencerdaskan peserta didik kearah kompetisi antar lembaga pendidikan. Setiap lembaga pendidikan berlomba-lomba mencetak lulusan berkualitas, tentu hal ini tidak mudah dan perlu peran seorang guru yang berkualitas untuk mencetak lulusan yang diserap oleh banyak lapangan kerja maupun perguruan tinggi terbaik. Lembaga sekolah harus mulai menyadari bahwa penilaian kinerja penting untuk menjadi bagian program sekolah. Penilaian kinerja disusun secara khusus oleh lembaga untuk mengevaluasi sejauh mana keterlaksanaan tugas dan tanggungjawab yang melekat pada seorang guru sehingga pihak lembaga memiliki estimasi tingkat kinerja para guru. Estimasi kinerja guru dapat menjadi *feed back* bagi lembaga dalam menentukan program tindaklanjut peningkatan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja khusus memiliki hubungan dengan kinerja. Menurut Mangkuprawira (2014:232) penilaian kinerja memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya

manusia yaitu dalam perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, defisiensi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan-tantangan eksternal dan umpan balik.

Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan maka disertakan penelitian terdahulu. Menurut hasil penelitian Hangga Rani, Indria (2015:164) mengemukakan bahwa karyawan yang diberi penilaian kinerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal senada ditemukan pada hasil penelitian dari Tangkuman (2015:884) bahwa secara parsial dan simultan penilaian kinerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufri (2018:99) yaitu terdapat pengaruh antara penilaian kinerja yang positif terhadap kinerja organisasi.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki hubungan dengan kinerja guru. Menurut Simamora dalam Ambar (2009:221) tujuan pendidikan dan pelatihan meliputi memperbaiki kinerja, mengurangi waktu belajar untuk pegawai baru agar menjadi kompeten dalam bekerja, membantu menyelesaikan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan mencukupi kebutuhan-kebutuhan perkembangan individu.

Menurut Hasibuan (2010:70) mengemukakan bahwa salah satu tujuan pelatihan pada dasarnya menyangkut karir, pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai lebih besar karena keahlian, kompetensi dan prestasi kerja meningkat. Sedangkan menurut Kirkpatrick, D.L and Kirkpatrick (2005:69)

dampak dari pendidikan dan pelatihan merupakan perubahan yang akan dilaksanakan dengan antusias seperti kualitas kerja yang lebih baik, produktivitas, kepuasan kerja lebih dan lebih sedikit kesalahan.

Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan maka disertakan penelitian terdahulu. Menurut hasil penelitian Sarboland (2012:2695) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kemampuan karyawan pribadi dan kemampuan organisasi, tingkat pengetahuan mereka, pengetahuan profesional mereka sehingga meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian selanjutnya menurut Marsha, dkk (2019:2584) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Dareho (2017:4475) menunjukkan pendidikan, pelatihan serta loyalitas memiliki pengaruh signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Agustriari, Dkk (2017:123) menemukan bahwa Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Bhat (2013:2249) mengemukakan bahwa *organizational performance is significantly determined by training imparted to the employees or in other words training is an important antecedent of performance*. Dari hasil penelitian tersebut tersirat jelas bahwa diklat memiliki pengaruh dan sangat penting dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Kesadaran akan pentingnya motivasi merupakan kenyataan yang harus dihadapi SMP-SMA Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah. Meskipun sekolah tersebut di bawah naungan yayasan dan pondok pesantren tetapi tidak dapat

mengabaikan pentingnya program-program yang dapat meningkatkan motivasi para guru. Upaya meningkatkan motivasi para guru merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan para guru yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

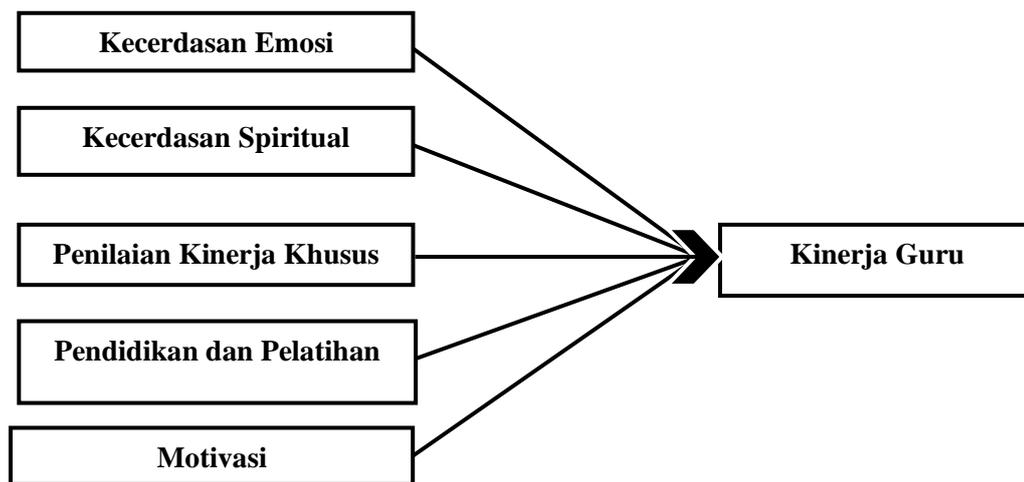
Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Motivasi menurut Robbins (2015:127) merupakan motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan perihal kekuatan, arah serta ketekunan seorang individu dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2014:92) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga secara umum motivasi berkaitan dengan dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang akan ketekunan dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang melalui dorongan tersebut seseorang cenderung akan tekun bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab.

Untuk memperkuat penelitian yang dilakukan maka disertakan penelitian terdahulu. Menurut Potu (2013:1208) kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian menurut Budiman, dkk (2016:321) secara simultan dan parsial kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Sitepu (2013:1123) dalam jurnalnya *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado* menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada dikemukakan oleh Rahman (2017:345) dalam jurnalnya yang berjudul

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong menyatakan secara jelas bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tanjung Tabalong.

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, penilaian kinerja khusus, pendidikan dan pelatihan (Diklat), dan motivasi terhadap kinerja guru maka dibuatkan kerangka pemikiran. Kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, penilaian kinerja khusus, pendidikan dan pelatihan (Diklat), dan motivasi adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja merupakan variabel dependen (terikat). Maka hubungan antara variabel-variabel tersebut digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Dengan mengacu kepada kerangka konseptual tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> Diduga secara parsial kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, penilaian kinerja khusus, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetap pada SMP-SMA Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah Yayasan Tarbiyatul Islamiyah Condong Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

H<sub>2</sub> Diduga secara bersama-sama kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, penilaian kinerja khusus, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetap pada SMP-SMA Terpadu Riyadlul Ulum Wadda'wah Yayasan Tarbiyatul Islamiyah Condong Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.