

**PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN
EMOTIONAL, *TEAMWORK*, DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA
GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : DEASYIFA CHAIRINA
NPM : 2005160396
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 12 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : DEASYIFA CHAIRINA
NPM : 2005160396
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN EMOTIONAL, *TEAMWORK* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Prof. DR. Jurizen, SE., M.Si)

PENGUJI II

(Muhammad Arif, SE., M.M.)

Pembimbing

(Dr. Radiman, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DEASYIFA CHAIRINA
NPM : 2005160396
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN EMOTIONAL, *TEAMWORK*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, 31 Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

RADIMAN, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Deasyifa Chairina
IPM : 2005160396
Dosen Pembimbing : Radiman. S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan emotional, *Teamwork*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Guru SMP di Tambusai Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang dan rumusan masalah	05/06/2024	Ⓟ
Bab 2	Teori dan kerangka konseptual	08/06/2024	Ⓟ
Bab 3	Metode penelitian dan teknik analisis data	05/07/2024	Ⓟ
Bab 4	Teori pembahasan dan teori jurnal (referensi)	09/08/2024	Ⓟ
Bab 5	Pembahasan sesuai dengan hipotesis dan saran	18/08/2024	Ⓟ
Daftar Pustaka	Perbanyak jurnal dosen dan mandeley	28/08/2024	Ⓟ
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC maju sidang hijau.	31/08/2024	Ⓟ

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

SMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, 31 Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RADIMAN, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Deasyifa Chairina
NPM : 2005160396
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emotional, Team Work dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru SMP di Tambusai Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Deasyifa Chairina

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN EMOTIONAL, *TEAMWORK*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA

DEASYIFA CHAIRINA

NPM: 2005160396

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : deasyifachairani@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emotional, Teamwork, Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Guru SMP di Tambusai Utara dengan sampel sebanyak 100 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus lemeshow. Hasil penelitian ini adalah Kecerdasan Spritual berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Kecerdasan Emotional berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Teamwork, berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dan Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara

Kata Kunci : Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emotional, Teamwork, Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Guru

ABSTRACT

THE EFFECT OF SPIRITUAL INTELLIGENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, TEAM WORK, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ON THE PERFORMANCE OF GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA

DEASYIFA CHAIRINA
NPM: 2005160396

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : deasyifachairani@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the Influence of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Teamwork, and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Junior High School Teachers in North Tambusai. This study uses an associative approach to determine the relationship between each variable. The data presented in the form of quantitative data is to test and analyze data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this study, the object of study was Junior High School Teachers in North Tambusai with a sample of 100 people with sampling using the lemeshow formula. The results of this study are that Spiritual Intelligence influences Teacher Performance. Emotional Intelligence influences Teacher Performance. Teamwork, influences Teacher Performance. And Organizational Citizenship Behavior influences Junior High School Teacher Performance in North Tambusai

Keywords: Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Teamwork, Organizational Citizenship Behavior and Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL, KECERDASAN EMOTIONAL, TEAMWORK, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA GURU SMP DI TAMBUSAI UTARA”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta Zulfansyah dan Ibunda tercinta Anita Jelisiri yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Radiman, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2024
Penulis

DEASYIFA CHAIRINA
NPM : 2005160035

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1.LandasanTeori	13
2.1.1.Kinerja Guru	13
2.1.1.1Pengertian Kinerja Guru	13
2.1.1.2.Faktor Faktor Kinerja Guru	14
2.1.1.3. Tahapan Kinerja Guru.....	16
2.1.1.4.Indikator Kinerja Guru	17
2.1.2. Kecerdasan Spiritual	20
2.1.2.1Pengertian Kecerdasan Spiritual.....	20
2.1.2.2. Faktor Faktor Kecerdasan Spiritual	21
2.1.2.3.Manfaat Kecerdasan Spiritual.....	24
2.1.2.4.Indikator Kecerdasan Spiritual	25
2.1.3. Kecerdasan Emotional	26
2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emotional	26
2.1.3.2.Faktor Faktor Kecerdasan Emotional	27
2.1.3.3. Manfaat Kecerdasan Emotional.....	29
2.1.3.4.Indikator Kecerdasan Emotional	32

2.1.4.Team Work.....	34
2.1.4.1 Pengertian Team Work	34
2.1.4.2.Faktor Faktor Team Work	35
2.1.4.3.Manfaat Team Work.....	36
2.1.4.4.Indikator Team Work	41
2.1.5. Organizational Citizenship Behaviour.....	42
2.1.5.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour ..	42
2.1.5.2.Faktor Faktor Organizational Citizenship Behaviour	43
2.1.5.3.Manfaat Organizational Citizenship Behaviour.....	44
2.1.5.4.Indikator Organizational Citizenship Behaviour	46
2.2.Kerangka Konseptual.....	49
2.3.Hipotesis.....	54
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	56
3.1.Pendekatan Penelitian.....	56
3.2.Definisi Operasional.....	56
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
3.4.Populasi dan Sampel	59
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.6.Teknik Analisis Data.....	64
BAB 4 HASIL PENELITIAN	70
4.1.Hasil Penelitian.....	70
4.2.Pembahasan.....	94
BAB 5 PENUTUP.....	100
5.1.Kesimpulan	100
5.2.Saran.....	101
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	101
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja.....	2
Tabel 1.2 Spiritual.....	4
Tabel 1.3 Emotional.....	6
Tabel 1.4 Team Work	7
Tabel 1.5 Organizational Citizenship Behaviour	8
Tabel 3.1 Kinerja.....	56
Tabel 3.2 Spiritual.....	57
Tabel 3.3 Emotional.....	57
Tabel 3.4 Team Work	58
Tabel 3.5 Organizational Citizenship Behaviour	58
Tabel 3.6 Waktu Penelitian	59
Tabel 3.7 Populasi Penelitian	60
Tabel 3.8 Sampel Penelitian	61
Tabel 3.9 Skala Pengukuran	62
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4.2 Umur Responden	71
Tabel 4.3 Jurusan Responden	71
Tabel 4.4 Lama menggunakan Responden	72
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	73
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Spiritual.....	74
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Emotional.....	76
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Team Work	77
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Organizational Citizenship Behaviour	78
Tabel 4.10 Uji Validitas	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas.....	81
Tabel 4.12 Uji Multikoleneritas	84
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	86
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	89
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	92

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi.....	93
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	55
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	56
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	83
Gambar 4. 2 Uji Heterokedasitas	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan media utama untuk menjadi sarana dalam memperluas pengetahuan yang akan membentuk pola pikir, wawasan, sikap, dan tingkah laku seseorang menjadi lebih baik lagi. Seseorang berlomba lomba untuk mendapatkan pendidikan terbaik agar dapat bersaing dalam kelompok dan menjadi unggul untuk mendapatkan potensi yang berguna dalam segala bidang. Di dunia pendidikan tentu sangat dibutuhkan peranan guru sebagai pembimbing yang dapat membantu seseorang mengembangkan pengetahuannya dan menghilangkan rasa penasarannya terhadap sesuatu yang baru. Pada era ini Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang guru dipercaya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemerintah dan masyarakat bekerja sama untuk memilih guru yang terbaik guna menciptakan seseorang yang penuh dengan integritas, spiritual, moral dan emosional yang terdidik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2018).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang dalam bekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Pasaribu & Tupti, 2021).

Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja guru. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual serta kemampuan spiritual (Choairiah, 2013).

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja guru, diantaranya adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan yang belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian guru yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya (Sari et al., 2021).

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sedangkan menurut (Octavia, 2019) Kinerja guru ditentukan oleh tiga hal yaitu: 1) kemampuan; 2) Keinginan dan; 3) Lingkungan. Untuk memiliki kinerja yang baik maka seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya dengan lingkungan yang mendukung. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan serta suasana lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisioner online yang dilakukan oleh peneliti, berikut hasil dari Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara:

Tabel 1.1 Kinerja

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya telah memenuhi standar yang diberikan oleh pemerintah dan siap menjadi seorang guru	93,3 %	6,7 %

Sumber : Hasil Pra Survey Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil gambar 1.1 diatas, hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner online yang dilakukan kepada 30 guru SMP Di Tambusai Utara Ditemukan Permasalahan Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara berdasarkan pernyataan pertama saya telah memenuhi standar yang diberikan oleh pemerintah dan siap menjadi seorang guru dengan persentase yang menjawab iya 93,3 % dan menjawab tidak 6,7 %.

Pernyataan pertama mendominasi dengan persentase 93,3% menunjukkan bahwasannya guru SMP Di Tambusai Utara telah memenuhi standar yang diberikan oleh pemerintah dan telah siap menjadi seorang guru, meskipun begitu ada beberapa menjawab tidak. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, yang menjadikan seseorang tersebut untuk diterima menjadi guru karena adanya hal dan kondisi tertentu sehingga seseorang tersebut belum memenuhi standar dan tidak siap menjadi guru. Contohnya dalam studi kasus untuk menemukan guru pengganti yang berhenti tiba tiba karna beberapa alasan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Untuk membentuk kinerja yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor diantaranya adalah kecerdasan spritual, kecerdasan emotional, *Teamwork* dan organization citizenship behaviour (Simanjuntak, 2015). Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan

nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks dan makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang (Zohar & Marshall, 2014)

Dalam suatu tingkat pendidikan terdiri dari beberapa guru yang mengajarkan dengan ilmu yang beragam sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. hal ini tentu akan membentuk suatu organisasi yang akan bekerja sama dalam waktu yang telah ditentukan. organisasi tersebut akan menghasilkan dampak yang berbeda bagi setiap guru. untuk itu perlu adanya peraturan yang disepakati dengan penerapan etika dan moral yang sesuai guna membangun suasana yang baik dalam organisasi tersebut sehingga menghasilkan dampak yang baik pada setiap guru.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner online yang dilakukan oleh peneliti, berikut hasil dari Kecerdasan Spiritual Terhadap Guru SMP Di Tambusai Utara :

Tabel 1.2 Spiritual

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Sebelum dan sesudah memulai pembelajaran saya memastikan siswa/i untuk berdoa sesuai kepercayaannya masing-masing.	96,7%	3,3%

Sumber : Hasil Pra Survey Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil gambar 1.2 diatas, hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner online yang dilakukan kepada 30 Guru SMP Di Tambusai Utara ditemukan permasalahan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara berdasarkan pernyataan pertama sebelum dan sesudah memulai pembelajaran saya memastikan siswa/i untuk berdoa sesuai kepercayaannya masing-masing dengan persentase yang menjawab iya 96,7 % dan menjawab

tidak 3,3 %, Dari Pernyataan pertama yang mendominasi dengan persentase 96,7 memberikan jawaban iya, sehingga dapat dilihat bahwa kebiasaan berdoa pada peserta didik sudah diterapkan sebagian besar Guru SMP Di Tambusai Utara. namun dengan persentase 3,3 % memberikan jawaban tidak, hal ini membuktikan bahwa beberapa orang guru yang melakukan berdoa sebelum dan sesudah memulai pembelajaran. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor seperti keterlambatan guru untuk masuk kelas, adanya kegiatan lain yang harus di laksanakan sehingga pembelajaran dilakukan dengan terburu buru.

Kecerdasan spritual adalah kecerdasan yang membimbing perilaku (akhlak) seseorang untuk menjadikan seseorang berperilaku yang baik dan memiliki tujuan hidup. Indonesia dengan beragam agama, dan terkenal dengan moral, etika, dan keramahan tamahnya. hal ini menjadikan setiap pribadi ingin menjadi seseorang dengan kecerdasan spritual yang baik sesuai dengan agama yang di anut masing masing (Lestari et al., 2023).

Kecerdasan spiritual ini sangat penting sehingga diterapkan mulai dari jenjang pendidikan sekolah dasar bahkan pada tingkat taman kanak kanak seorang guru harus bisa mengajarkan spiritual yang baik. untuk memenuhi standar tersebut diharapkan seorang guru memiliki kecerdasan spiritual yang baik dalam semua tingkat pendidikan dari yang dini sampai ke pendidikan tingkat atas (Parawitha & Gorda, 2017) .

Faktor kecerdasan emosional dipengaruhi oleh keadaan otak emosional tiap individu, otak emosional dipengaruhi oleh amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal, dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional (Goleman, 2016)

Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang mengatur emosi seseorang dalam menghadapi berbagai situasi seperti berinteraksi, sifat empati dan kesadaran diri dalam mengontrol emosi (Poniman et al., 2017) .

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner online yang dilakukan oleh peneliti, berikut hasil dari Kecerdasan Emotional Terhadap Guru SMP Di Tambusai Utara :

Tabel 1.3 Emotional

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya mampu mengendalikan emosi sendiri dan meredakan emosi siswa/i ketika ada pertengkaran	96,7%	3,3%

Sumber : Hasil Pra Survey Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil gambar 1.3 diatas, hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner online yang dilakukan kepada 30 Guru SMP Di Tambusai Utara ditemukan permasalahan kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara berdasarkan pernyataan kedua yaitu saya mampu mengendalikan emosi sendiri dan meredakan siswa/i ketika terjadi pertengkaran dengan persentase yang menjawab iya sebanyak 96,7 % sedangkan tidak 3,3% hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Guru SMP Di Tambusai Utara sudah bisa mengendalikan emosinya dan emosi peserta didik yang bertengkar. Namun meskipun begitu ada beberapa guru yang tidak terbiasa untuk melakukannya. hal ini bisa terjadi oleh faktor perubahan hormon seseorang yang berbeda-beda, pengalaman menjadi guru yang minim, pola makan dan tidur yang berantakan serta banyaknya permasalahan dari luar sekolah yang tidak bisa diselesaikan.

Sebagai seorang guru tentu sangat penting untuk mengendalikan kecerdasan emosional dalam dirinya. Karena guru akan berinteraksi dengan banyak peserta didik dengan sifat dan karakter yang berbeda. Untuk mendapatkan hasil pengajaran yang baik perlu adanya kestabilan dari kecerdasan emosional.

Teamwork (kerjasama tim) merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara bersama dan persetujuan bersama manfaatnya untuk menyelesaikan tugas bersama, dan meningkatkan kerjasama tim yang baik. *Teamwork* berisi orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda di bidangnya masing-masing. *Teamwork* juga digambarkan sebagai suatu proses psikologis, perilaku dan mental dari anggota team dalam berkolaborasi satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan (Parker, 2015).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner online yang dilakukan oleh peneliti, berikut hasil dari *Teamwork* terhadap Guru SMP Di Tambusai Utara:

Tabel 1.4 Team Work

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya akan bekerja sama dengan baik dan saling menghargai dengan rekan kerja meskipun terjadi perbedaan umur, pengalaman, dan lainnya.	96,7%	3,3%

Sumber : Hasil Pra Survey Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil gambar 1.4 diatas, hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner online yang dilakukan kepada 30 Guru SMP Di Tambusai Utara ditemukan permasalahan kecerdasan emosional terhadap kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara dari pernyataan diatas yaitu saya akan bekerja sama dengan baik

dan saling menghargai dengan rekan kerja meskipun terjadi perbedaan umur, pengalaman, dan lainnya dengan persentase jawaban iya 96,7 % dan 3,3 % jawaban tidak. hal ini menunjukkan bahwasanya sebagian besar Guru SMP Di Tambusai Utara mampu untuk bekerjasama dengan baik, dan menghargai rekan kerja yang lain. sedangkan untuk persentase 3,3 % jawaban tidak, menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki sifat egois yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh faktor adanya rasa sombong karena merasa lebih unggul dari pada yang lain dengan pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga bisa meremehkan kemampuan yang lain.

Setelah terbentuknya organisasi diperlukan kerja sama tim agar meningkatkan kinerja guru. saling melengkapi kekurangan dan menjadi tim yang support guru satu sama lain. membahu dan membantu untuk menghasilkan yang terbaik bagi setiap peserta didik .

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner online yang dilakukan oleh peneliti, berikut hasil dari *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Guru SMP Di Tambusai Utara :

Tabel 1.5 *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Saya mampu berinteraksi yang baik dan saling membantu dengan sesama guru jika ada tugas yang diberikan dari pimpinan	96,7%	3,3%

Sumber : Hasil Pra Survey Kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil gambar 1.5 diatas, hasil pengamatan menggunakan mini kuisisioner online yang dilakukan kepada 30 Guru SMP Di Tambusai Utara Ditemukan Permasalahan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP Di

Tambusai Utara berdasarkan pernyataan diatas saya mampu berinteraksi yang baik dan saling membantu dengan sesama guru jika ada tugas yang diberikan dari pimpinan dengan persentase yang menjawab iya 96,7 %, sedangkan jawaban tidak sebesar 3,3 %

Pernyataan diatas yang mendominasi dengan persentase 96,7% jawaban iya menunjukkan bahwa sebagian besar mampu berinteraksi yang baik dan saling membantu dengan sesama guru jika ada tugas yang diberikan dari pimpinan, namun pada 3,3 % jawaban tidak membuktikan bahwa masih ada beberapa guru yang tidak mudah untuk bersosialisasi terhadap sesama guru. hal ini mungkin disebabkan adanya faktor kebiasaan yang bersifat introvert, atau perbedaan pengalaman serta umur yang memberikan rasa canggung untuk bersosialisasi satu sama lain.

Perilaku organisasi adalah sikap seseorang dari individu ke kelompok atau suatu organisasi. Adanya perilaku organisasi maka dapat diketahui karakteristik dan keahlian seseorang yang ada di dalam organisasi. perilaku organisasi juga dapat membentuk kekompakan kelompok untuk memecahkan (menyelesaikan) masalah yang terjadi pada organisasi. tujuan adanya perilaku organisasi adalah untuk membentuk kerjasama tim yang baik (Tambe & Shanker, 2014).

Dari uraian diatas terdapat adanya fenomena yang terjadi di lapangan, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Emotional, Teamwok Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis buat sebelum data diidentifikasi masalah maka masalah yang dihadapi guru adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra survey pengetahuan dikalangan guru smp dalam melaksanakan kinerjanya sudah baik, tetapi masih ada 3,3% yang belum memaksimalkan kegiatan spritual dengan baik.
2. Berdasarkan hasil pra survey rata-rata guru dapat menstabilkan emosi buruknya dengan baik saat melakukan pembelajaran, tetapi terdapat 3,3% guru tidak dapat mengendalikan emosinya pada saat melakukan pembelajaran
3. Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa guru dapat bekerjasama tim dengan baik tetapi, 3,3% guru memiliki sikap kurang bersosialisasi sehingga terdapat kekurangan dalam kerjasama tim yang baik
4. Berdasarkan hasil pra survey perilaku organisasi yang saling berinteraksi antar kelompok sudah baik, akan tetapi masih ada 3,3% yang masih kurang menerapkan interaksi yang baik antar kelompok

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang yang tersedia dapat diketahui adanya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak melebar serta timbulnya perspektif maka peneliti membatasi nya dengan 4 variabel bebas yaitu kecerdasan spritual, kecerdasan emotional, *Teamwork* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dan satu variabel terikat adalah kinerja guru. serta peneliti juga membatasi penelitiannya pada guru di tingkat SMP Kecamatan Tambusai Utara

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru pada tingkat SMP Di Tambusai Utara?
2. Apakah kecerdasan emotional berpengaruh terhadap kinerja guru pada tingkat SMP Di Tambusai Utara?
3. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja guru pada tingkat SMP Di Tambusai Utara?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja guru pada tingkat SMP Di Tambusai Utara?
5. Apakah kinerja guru mempengaruhi kecerdasan spritual, kecerdasan emotional, *Teamwork* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada tingkatan SMP Di Tambusai Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuannya adalah;

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tambusai Utara
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kecerdasan emotional terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tambusai Utara
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh team work terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tambusai Utara
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tambusai Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

a. Bagi universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber wawasan yang berkaitan dengan kinerja guru ataupun bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain.

b. Bagi instansi lain

Dari penelitian ini sekolah bisa menjadikan bahan pertimbangan suatu instansi pendidikan dalam pengambilan guru yang berkinerja baik.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai pentingnya yaitu kecerdasan spritual, kecerdasan emotional, teamwok dan *Organizational Citizenship Behaviour*

b. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menambah wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan upaya pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ada pada orang tersebut, kinerja adalah hasil yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam bekerja, tujuan kinerja dapat meningkatkan skill kemampuan dan menjadikan seseorang tersebut berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2015).

Menurut (Mangkunegara, 2020) Kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Daulay & Manaf, 2017)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi seseorang untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Sikap merupakan tingkah laku atau perilaku individu seseorang terhadap kelompok dalam berinteraksi, menyesuaikan suasana lingkungan, sedangkan mental adalah kondisi yang dimiliki individu seperti potensi hidup, tekanan hidup, dan kemampuan yang dimiliki seseorang.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan pembelajaran yang diberikan dan didapatkan oleh seseorang yang membuat seseorang tersebut dapat memahami, mengerti, dan mampu berpikir dengan baik.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan berpikir manusia mengeluarkan ide, yang bertujuan untuk berkreaitifitas sehingga membuat sesuatu menjadi bermakna atau berkesan.

4. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan suatu organisasi kelompok yang memiliki ilmu manajemen dan skill manajemen, tujuannya untuk mengatur suatu organisasi, mengarahkan, serta memimpin organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan adalah sumber penghasilan dari kehidupan seseorang dalam meraih upah atas kerja yang telah dilakukan tujuan penghasilan untuk hal tertentu, seperti kebutuhan hidup, keluarga, dll.

6. Gaji Dan Kesehatan

Gaji merupakan upah atau bayaran yang diberikan untuk jasa seseorang atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya, kesehatan merupakan keadaan seseorang baik dari fisik, mental, spritual yang bertujuan untuk memastikan seseorang tersebut dalam keadaan baik.

7. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan yang menjamin agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, seperti; pensiunan, bpjs, ketenagakerjaan, dll.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan tingkat kekebelan tubuh yang tergantung pada cuaca seperti pergerakan cuaca panas, dingin.

9. Sarana Dan Prasarana

Sarana merupakan alat yang diberikan untuk seseorang mengerjakan tugasnya tujuan adanya alat tersebut agar guru dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik dan cepat, sedangkan prasarana adalah hal utama sebagai tempat terjadinya suatu pengerjaan yang akan diselesaikan.

Menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Motivasi

Terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Kemampuan (ability)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge+ skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Guru

Kinerja seorang guru merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap guru mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah

ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut (Rivai, 2021) Kinerja guru dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh guru yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Penilaian kinerja, penilaian kinerja merupakan bukti batas kemampuan seseorang dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas yang dihadapi. Penilaian kinerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan dan sebagai penentu kualitas guru, hasil penilaian kinerja dapat memotivasi guru untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan atau menyelesaikan tugasnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Menurut (Hasibuan, 2017) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan kepada pekerjaannya, jabatannya serta organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik untuk dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kepemimpinan

Kemampuan dalam memimpin berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa serta memotivasi orang lain juga bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan dan mengusahakan data setelah kejadian. (Wibowo, 2016). Terdapat tujuh indikator kinerja.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukura apakah tujuan yang

diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan, dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagaimana hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dengan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada yang baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. pimpinan diharuskan dapat memfasilitasi dan memotivasi guru dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang.

7. Peluang

Guru perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas untuk mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika guru dihindari karena tim penguji tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan peserta didik, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk prestasi.

Sebagaimana dikutip oleh (Supardi, 2018) dalam bukunya, menyatakan bahwa: Indikator standar kinerja guru diantaranya:

1. Knowledge, skill, and disposition Standar
2. Assesmen system and unit evaluasinya Standar
3. Field experience and clinical practice Standar
4. Diversity

2.1.2 Kecerdasan Spritual

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya. (Griffin, 2017)

Secara terminologi kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan pokok yang dapat memecahkan permasalahan makna dan nilai menempatkan tindakan dalam konteks yang lebih luas, kaya dan bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, serta kualitas kehidupan spiritual.

Menurut (Sudarmanto, 2019) Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Hal ini harus diraih dalam suatu lingkungan yang sarat dengan cinta dan kepedulian.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. (Meiranti & Sutoyo, 2018) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah dasar yang diperlukan untuk mengaktifkan secara efektif kecerdasan intelijen dan kecerdasan emosi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Menurut (Zohar & Marshall, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Keluarga

Keluarga termasuk orang tua mempunyai peranan penting dalam mengembangkan kecerdasan spiritual anak. Orang tua mendidik dan mengajarkan anak tentang konsep ketuhanan, karena anak lebih mampu memahami dan mengerti konsep-konsep abstrak melalui cerita yang

disampaikan orang tua, kemudian anak harus didorong untuk melaksanakan kewajiban agama secara perlahan.

2. Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat yang positif dapat mempengaruhi perkembangan kebermaknaan spiritual pada anak. Karena dalam belajar anak lebih banyak menggunakan proses meniru suatu kejadian dalam lingkungan, jika anak sering melihat hal-hal yang negatif disekitarnya maka hal tersebut akan berpengaruh dan masuk dalam jiwa anak.

3. Kelompok teman sebaya.

Faktor teman sebaya sangat berpengaruh terhadap perkembangan spiritual anak, terutama ketika memasuki usia remaja, dimana pada usia tersebut mereka lebih condong dan berorientasi sosial mengikuti pengaruh teman sebayanya.

Menurut (Sitepu et al., 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan spiritual, yaitu:

1. Faktor pembawaan (internal)

Sejak lahir setiap manusia sudah dibekali dengan akal dan kepercayaan terhadap suatu zat yang mempunyai kekuatan untuk mendatangkan kebaikan atau kemudharatan.

2. Faktor lingkungan (eksternal)

a. Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan lingkungan yang pertama dan utama bagi sestiap anak, tentunya dalam hal ini orang tua menjadi orang yang paling bertanggung jawab dalam menumbuh kembangkan kecerdasan

beragama dan pengalaman agama dalam diri anak-anak secara nyata dan benar.

b. Lingkungan Masyarakat

Selain faktor keluarga dan sekolah, lingkungan masyarakat yang juga turut mempengaruhi perkembangan kecerdasan spiritual pada anak. Lingkungan masyarakat yang dimaksud meliputi lingkungan rumah sekitar anak tempat bermain, televisi, serta media cetak seperti buku cerita maupun komik yang paling banyak digemari oleh anak-anak. Lingkungan masyarakat adalah situasi atau kondisi interaksi sosial dan sosiokultural yang secara potensial berpengaruh terhadap perkembangan fitrah beragama atau kesadaran beragama individu.

Psikologi Perkembangan Anak Dan Remaja.

Menurut (Zohar & Marshall, 2014) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual yaitu:

1. Sel Saraf Otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan batin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2. Titik Tuhan (*God Spot*)

Dalam penelitian Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobustemporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan atau *god spot*. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual.

2.1.2.3 Manfaat Kecerdasan Spiritual

Menurut (Zohar & Marshall, 2014) Beberapa manfaat yang didapatkan dengan menerapkan kecerdasan spiritual sebagai berikut:

1. Kecerdasan spiritual menyalakan manusia menjadi manusia seperti adanya sekarang dan memberi potensi untuk tumbuh dan berubah, serta menjalani lebih lanjut evolusi potensi untuk tumbuh dan berubah.
2. Untuk menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif
3. Pedoman saat pada masalah yang paling menantang.
4. Seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi mungkin akan menjalankan agama tertentu, namun tidak secara picik, eksklusif, fanatik, atau prasangka.
5. Untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain
6. Untuk mencapai perkembangan yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu.
7. Untuk berhadapan dengan masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal usul sejati dari penderitaan dan keputusasaan manusia
8. Kecerdasan spiritual melahirkan iman yang kukuh dan rasa kepekaan yang mendalam.

Menurut (Poniman et al., 2017) Kecerdasan spiritual juga memiliki beberapa manfaat bagi kehidupan manusia, diantaranya :

1. Mendidik hati menjadi benar
2. Melahirkan keputusan yang terbaik

3. Menjadi landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif
4. Mampu mengendalikan tingkah laku dalam bertindak dengan baik

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut (Zohar & Marshall, 2014) menyebutkan bahwa indikator dari kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kesadaran tinggi.

Kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batasan wilayah yang baik, mengetahui tentang dirinya sendiri, mengetahui mana yang baik atau buruk bagi dirinya.

2. Kemampuan bersikap fleksibel

Yaitu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil dan tujuan yang baik.

3. Kemampuan dalam menghadapi dan melewati rasa sulit.

Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan serta melewati kesengsaraan.

4. Kemampuan dalam menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.

Yaitu seseorang yang mampu bersikap tabah dalam menghadapi setiap musibah yang menimpanya dan menganggap musibah sebagai ujian yang harus dilalui.

5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

Yaitu mengetahui bahwa apakah dirinya merugikan diri sendiri maupun merugikan orang lain. Tidak menyia-nyiakan kesempatan dan memanfaatkan waktu yang ada untuk hal-hal penting.

6. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

Yaitu memiliki visi dan misi dalam hidupnya untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

7. Memiliki kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimanana jika” dalam rangka mencari jawaban yang benar.

Yaitu mencari jawaban atas ketidaktahuan terhadap sesuatu hal kepada orang lain (para ahli) atau mencari sumber referensi yang terpercaya.

8. Menjadi mandiri,

Yaitu memiliki kemudahan untuk melawan konvensi. Mampu berdiri menantang orang banyak, berpegang teguh dengan pendapatnya, dan berusaha melakukan setiap pekerjaannya tanpa meminta bantuan orang lain.

Menurut (Parawitha & Gorda, 2017) adapun indikator kecerdasan spritualnya dengan baik meliputi hal-hal berikut:

1. Mutlak jujur keterbukaan
2. Pengetahuan diri
3. Fokus pada kontribusi
4. Spriritual non- dogmatis

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emotional

Kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mengetahui apa yang dirasakannya yang mampu memotivasi dirinya untuk mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik sehingga nantinya mampu membangun hubungan yang lebih baik dengan pihak lain.

Menurut (Daulay & Kurnia, 2023). Kecerdasan emosional adalah sikap atau kemampuan seseorang dalam memahami atau emosi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, dan menontrol emosi dirinya dan orang lain.

Menurut (Sucipto & Listiadi, 2019). kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, mengelola, dan memotivasi emosi seseorang secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. kecerdasan emosional adalah suatu kapasitas mengidentifikasi perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan menginspirasi atau memotivasi diri sendiri dan orang lain dan secara efektif mengendalikan emosi dengan baik dalam diri maupun dalam hubungan interpersonal hal ini senada dinyatakan oleh (Goleman, 2016).

Pengertian kecerdasan emosional lain dikemukakan oleh (Budiana, 2021) yang mengatakan bahwa menjadi cerdas secara emosional atau kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang kemampuan untuk mengendalikan keadaan emosi diri sendiri, mengelola dan memilah perasaan, dan berhubungan baik dengan orang lain.

Dari beberapa pengertian kecerdasan emosional menurut pendapat ahli di atas, maka kecerdasan emosional dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola dan memahami perasaan dalam dirinya dan perasaan orang lain dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak dalam mempelajari emosi. Dari keluarga seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Jika orang tua salah dalam mengenalkan bentuk emosi, akan berdampak buruk terhadap anak.

2. Faktor lingkungan sekolah

Lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena di lingkungan sekolah, anak akan mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mendidik dan mengembangkan potensi anak. Untuk mengembangkan kecerdasan emosional secara maksimal guru mempunyai beberapa cara.

3. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasehat, atau penerimaan masyarakat. Semua memberikan dukungan bagi anak, baik dukungan psikis atau psikologis. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosial.

Menurut (Anam, 2014) bahwa ada beberapa kondisi yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, antara lain :

1. Kondisi kesehatan
2. Hubungan dengan teman sebaya
3. Suasana rumah
4. Cara mendidik anak

5. Hubungan dengan keluarga
6. Perlindungan yang berlebih-lebihan
7. Aspirasi orang tua
8. Bimbingan

2.1.3.3 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2016) Banyak para ahli berpendapat bahwa kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik, sehingga kehidupan ini dapat member nilai yang tak terhingga. Berikut ini manfaat dari Kecerdasan Emosional (EQ).

1. Mengatasi Stres

Stres merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stress merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan. Orang yang cerdas secara emosional mampu menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, tegar dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

2. Mengendalikan Dorongan Hati (Menahan Diri)

Merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar dimasa yang akan datang.

3. Mengelola Suasana Hati

Merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan. Marah itu mudah akan tetapi untuk marah kepada orang yang tepat, tingkat yang tepat, waktu, tujuan dengan cara yang tepat hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang cerdas secara emosi.

4. Dapat Memotivasi Diri

Orang yang mampu memotivasi dirinya akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri, dan terus melakukan introspeksi diri.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan social dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan dan tenggang rasa terhadap orang lain.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Menyadari dan menghargai orang lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati.

2.1.3.4 Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman, 2016) kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya:

1. Mengenali Emosi Diri

Kemampuan yang menunjukkan, mengetahui, mengenali, memantau, menguasai keyakinan dan peka terhadap perasaan saat perasaan ini muncul dalam diri sendiri. Dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.

2. Mengelola Emosi

Mengelola emosi (pengaturan diri) merupakan kemampuan individu dalam menangani emosinya dengan baik sehingga berdampak positif kepada tingkah laku, peka terhadap kata hati sehingga dapat mencapai tujuannya.

3. Memotivasi Diri Sendiri

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, antusias, yakin terhadap diri sendiri, optimis, memiliki harapan tinggi dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Mengenali Emosi Orang Lain (Empati)

Empati merupakan kemampuan untuk mengenali emosi orang lain. Empati atau kecakapan sosial adalah kemampuan dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, peduli terhadap orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Membina Hubungan (Keterampilan Sosial)

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan

orang lain, manajemen diri dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, membina kedekatan hubungan, berinteraksi dengan menggunakan keterampilan untuk mempengaruhi dan memimpin, serta menyelesaikan permasalahan dengan cermat.

2.1.3.5.Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Rivai & Prawironegoro, 2015) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Mengelola emosi

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatakibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri

4. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas.

Menurut (Golemen, 2020) terdapat lima indikator pada kecerdasan emosional, yaitu antara lain :

1. Mengenali emosi diri

Emosi mempengaruhi cara pandang dan tindakan seseorang dalam segala situasi hidup. Dengan mengenali emosi diri, seseorang akan mampu mengatasi berbagai situasi dan kondisi, mampu berpikir dan bertindak lebih bijaksana.

2. Mengelola emosi

Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika mengalami perasaan sedih, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan setelah itu mampu bangkit kembali dan mengendalikan dirinya agar tidak terus-menerus terbawa oleh perasaan negatif.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan seseorang memotivasi diri dapat diketahui melalui bagaimana caranya dalam mengendalikan dorongan hati, tingkat kecemasan yang berpengaruh terhadap pola kerja seseorang, kekuatan berpikir positif, optimis.

4. Mengenali emosi orang lain (empati)

Empati atau mengenali emosi orang lain dibentuk atas kesadaran diri masing-masing. Seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat

dipastikan bahwa ia akan lebih mudah memahami perasaan orang lain. Sebaliknya seseorang yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosinya sendiri maka dapat dipastikan tidak akan mampu menghargai perasaan orang lain.

5. Membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)

Seseorang yang hebat dalam keterampilan seni akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan secara baik dengan orang lain.

2.1.4 Teamwork

2.1.4.1 Pengertian *Teamwork*

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama Timakan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Tupti et al., 2022).

Sebagaimana yang dinyatakan (Bachtiar, 2014) bahwa Kerja sama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebuah tim

itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama, (Buchholz, 2000).

Kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. (Tenner & DeToro, 1992).

Berdasarkan definisi diatas, maka kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi kerja sama kelompok

Menurut (Handoko, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama kelompok, antara lain :

1. Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana

orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Krena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

2.1.4.3 Manfaat dan Karakteristik *Teamwork*

Menurut (Chang & Curtin, 1998) menyatakan manfaat tim bagi individu dan tim bagi organisasi, yaitu:

1. Manfaat tim bagi individu
 - a. Pekerjaan lebih bervariasi
 - b. Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindak lanjuti keputusan yang benar

- c. Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru
2. Manfaat tim bagi organisasi
 - a. Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil
 - b. Meningkatkan produktivitas tim kerja
 - c. Lebih fleksibel dalam operasional kerja
 - d. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Pada umumnya kerja tim dibentuk sebagai suatu kebutuhan organisasi agar tujuan dalam pendidikan tersebut dapat tercapai. Dengan kerjasama tim diharapkan fungsi kontrol akan berjalan lebih efektif dan efisien. Mekanisme hubungan sesama mitra kerja pun dapat berjalan intensif. Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan prestasi kerja setiap guru. Hal ini merupakan tugas dan hasil kolektif dalam suatu sistem kerja yang sinergis. Semakin tinggi kekuatan sinergitas diantara guru dan pimpinan semakin tinggi kekuatan sebuah tim. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan pun dapat ditekan sekecil mungkin.

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2015) menyatakan bahwa, Ada 6 (enam) karakteristik tim yang sukses yaitu:

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama,
2. Menegakkan tujuan spesifik,
3. Kepemimpinan dan struktur,
4. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab,
5. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, dan

6. Mengembangkan kepercayaan timbal balik.

Selain karakteristik di atas, (Mangkuprawira, 2019) menyatakan bahwa, Ciri-ciri yang mencerminkan terdapatnya keberhasilan sebuah kerja tim yang meliputi:

1. Kesamaan visi dan misi kerja,

yaitu para guru dan pimpinan memiliki sudut pandang yang relatif sama dalam mengerjakan tugas nya. Orientasi dan fokusnya pada proses dan hasil. Walau debat di antara guru tidak bisa dihindarkan namun selalu diarahkan pada bagaimana target hasil bisa dicapai. Perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang wajar.

2. Prioritas perhatian dan tindakan pada sesuatu yang terbaik buat organisasi
yaitu tim memandang baik buruknya kinerja dalam pendidikan merupakan akumulasi dari kinerja tim. Sementara kalau lembaga pendidikan tersebut memiliki kinerja (profitability) yang baik maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan kepada guru. Semakin besar kompensasi semakin puas guru dalam bekerja. Pada gilirannya kinerja guru juga akan meningkat. Untuk itu tim yang baik adalah tim yang mampu mempertahankan bahkan mencapai tujuan organisasi yang lebih besar secara taat asas (konsisten).

3. Guru berkomitmen tinggi pada pekerjaan,

yaitu pada umumnya tim yang kuat dicerminkan pula oleh kekuatan kepentingan para karyawannya. Tanggung jawab dan hak dibuat sedemikian rupasecara seimbang. Mereka tidak saja bekerja untuk kepentingan memperoleh taraf kehidupan keluarga yang semakin baik

tetapi juga buat kesehatan organisasi.

4. Tim yang kuat sebagai magnet talenta.

yaitu dalam bekerja, setiap anggota tidak lepas dari suasana kompetisi sesama mitra kerja. Idealnya setiap orang ingin siap untuk demikian, namun dalam kenyataannya ada saja yang tidak bisa dan tidak biasa bekerja keras.

2.1.4.4 Jenis-Jenis *Teamwork*

Menurut (Daft, 2013) jenis kerjasama tim terdiri dari 5 (lima) jenis, yaitu:

1. Tim Formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan – karyawan dari tingkat hierarkis yang hampir sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite.

4. Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus.

Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

5. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dll.

6. Tim pemecahan masalah

Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 guru per jam dari sekolah yang sama dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara – cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah pertama dalam tim menuju partisipasi guru yang lebih besar. Seiring dengan berkembangnya sebuah tempat pendidikan, tim pemecahan masalah berangsur – angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri. (Kepemimpinan mandiri) biasanya terdiri dari 5 sampai 20 guru dengan lebih dari satu keterampilan yang menggilir pekerjaan untuk menghasilkan skill atau layanan yang menyeluruh atau setidaknya satu aspek menyeluruh atau bagian dari sebuah skill atau layanan. Ide pokoknya adalah bahwa tim – tim itu sendiri, dan bukan para atasan, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, membuat keputusan, mengawasi kinerja mereka sendiri, dan mengubah perilaku kerja mereka seperti yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, mencapai tujuan, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi – kondisi yang berubah

2.1.4.5 Indikator *Teamwork*

Menurut Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut (Dewi, 2007) adalah:

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*)
2. Mengungkapkan harapan yang positif,
3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan tugas sekolah dibutuhkan kerjasama tim dengan beberapa tahapan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas dalam mengkolaborasi bawahan agar bisa melewati tahapan-tahapan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam sekolah setiap guru harus mampu bekerjasama dengan mengungkapkan harapan yang positif, saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan dimensi-dimensi untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut (Mangkuprawira, 2019) adalah :

1. Interaksi tim
2. Konsep tujuan yang sama
3. Ketertarikan pribadi terhadap tim
4. Kualitas
5. Kuantitas.

Berdasarkan penjelasan dimensi diatas maka dapat dikolaborasikan dengan tahapan-tahapan indikator yaitu, Mampu berinteraksi dalam tim, Saling

berkontribusi baik tenaga maupun pikiran, Pengarahan kemampuan secara maksimal, Memiliki komitmen satu dengan yang lain, Berkomunikasi secara terbuka dan jujur, Kerjasama tim dalam memecahkan masalah, Fokus kepada visi untuk terus maju bersama, Semangat kerja, Ketepatan kerja, Ketelitian, Hasil kerja yang baik.

2.1.5 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.5.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behaviour merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya

Menurut (Wahjono, 2014) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi.

Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2017) *Organizational Citizenship Behaviour* adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi

Menurut (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi.

Menurut (Daulay et al., 2022) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan suatu perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, tidak melakukan tindakan yang dipaksakan dan dikedepankan pihak lain. (rekan kerja, lembaga atau organisasi).

Menurut (Siswadi et al., 2023) *Organizational Citizenship Behaviour* menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi.

Sedangkan (Wibowo, 2016) perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Dan Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Sobirin, 2020) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Perilaku Manusia

Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan.

2. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia

Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas.

3. Mengendalikan Perilaku Manusia

Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenai kebebasan manusia tersebut. Tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda.

Sedangkan manfaat menurut (Robbins & Judge, 2017) mengenai manfaat perilaku organisasi. Berikut manfaat dari perilaku organisasi:

- a. Individu, perkembangan organisasi, dan keberhasilan suatu organisasi.
- b. Pimpinan, yang membuat kebijakan memutuskan, dan memecahkan suatu masalah.
- c. Ekonomi Global, untuk mensejahterakan kebijakan ekonomi yang efektif dan efisien.

2.1.5.3 Karakteristik Dalam *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Ahdiyana, 2011) Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

1. Perilaku, lebih kepada tingkah laku individu dalam berorganisasi, memahami perilaku individu yang berbeda dalam organisasi.
2. Struktur, struktur berkaitan dengan pembentukan kelompok dan pembagian tugas, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur.

Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.
3. Proses, berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi.

Proses organisasi meliputi: komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan.

2.1.5.4 Faktor *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Organ, 2015) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut: Faktor Internal Kepuasan Kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target. (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen Organisasi, sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi (Titisari, 2016). Moral guru berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. moral merupakan kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut (Salam, 2010) ada 3 unsur moral yaitu

kesadaran, kecintaan, dan keberanian. Motivasi, sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

(Sangadji & Sopiah, 2015) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan. Faktor Eksternal Gaya Kepemimpinan. Menurut (Sangadji & Sopiah, 2015) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Budaya Organisasi.

2.1.5.5. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Indikator-indikator dari perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2017) :

1. Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”.

2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin

Perilaku manusia tidak lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada”. Jadi perilaku merupakan tingkah laku seseorang yang berinteraksi dalam suatu organisasi. Dan kepemimpinan adalah setiap usaha untuk memengaruhi, sementara itu kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin”.

3. Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal”.

4. Struktur dan proses kelompok

Struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

5. Pengembangan dan persepsi sikap

Perkembangan yaitu dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, oleh karena itu bilamana terjadi perubahan struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi.

6. Proses perubahan

Perubahan sosial adalah segala perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat.

7. Rancangan kerja

Rancangan kerja dan organisasi kerja ini memberi perhatian pada hubungan antara para karyawan dan sifat serta isi tugas-tugas, dan fungsi-fungsi tugas mereka. Jadi rancangan kerja merupakan suatu rangkaian

kegiatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan seseorang ketika mengikuti organisasi.

8. Konflik dan Negosiasi

Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya, telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama.

Sedangkan indikator dimensi ukur *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan penjelasan (Organ, 2015), adalah:

1. *Altruisme*, yaitu ketersediaan untuk membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan
2. *Conscientiousness*, yaitu dedikasi terhadap pekerjaan dan keinginan yang kuat untuk melampaui persyaratan formal organisasi
3. *Courtesy*, yaitu perilaku yang mencerminkan karyawan selalu mempertimbangkan apakah keputusan kerja yang dibuat mempengaruhi karyawan lain.
4. *Sportsmanship*, yaitu perilaku toleransi yang tinggi terhadap gangguan pekerjaan atau penerimaan pegawai terhadap keadaan yang tidak sesuai dengan kondisi ideal
5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku pegawai untuk melibatkan diri dalam kegiatan organisasi yang tidak diperlukan dalam pekerjaannya

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir, cara untuk memahami persoalan-persoalan dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

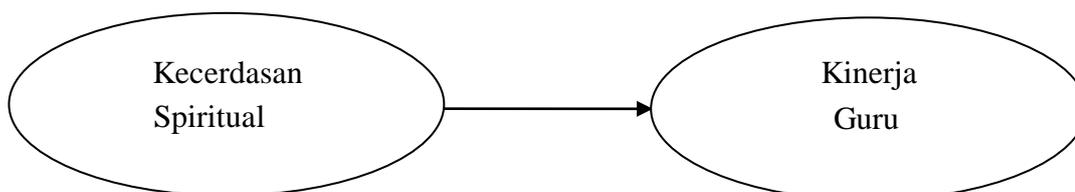
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia memaknai arti dari kehidupan serta memahami nilai tersebut dari setiap perbuatan yang dilakukan dan kemampuan potensial yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan nilai, makna, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai dari bagian keseluruhan sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki (Wahyuni et al., 2022)

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Hasibuan & Silvy, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2019), (Hasibuan et al., 2023), (Pandia et al., 2023) (Sumiyarsih, 2012) menunjukkan Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru



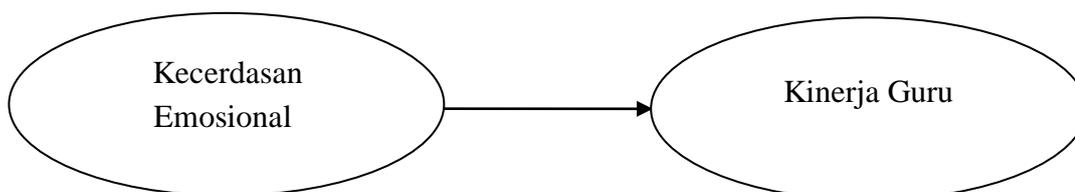
Gambar 2.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan emosional membutuhkan perasaan pengawasan, belajar mengenali, menghargai perasaan dalam diri mereka sendiri dan orang lain dan merespon dengan tepat, efektif menerapkan energi emosional dalam kehidupan sehari-hari (Mujiatun et al., 2019). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk me-manage emosi diri sendiri dan kemampuan untuk memanajemeni emosi orang lain. disuruh silfa hapus ganti referensi lain (Radiman et al., 2021)

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju. Banyak metode metode yang coba di rumuskan dan dihasilkan untuk memperbaiki kinerja di sebuah perusahaan mulai dari tata letak di sebuah ruangan sampai kepada penggunaan robot – robot dan computer untuk meng efesienkan kinerja dari perusahaan (Sembiring et al., 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zebua et al., 2021), (Julita et al., 2019) dan (Choairiah, 2013) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional guru



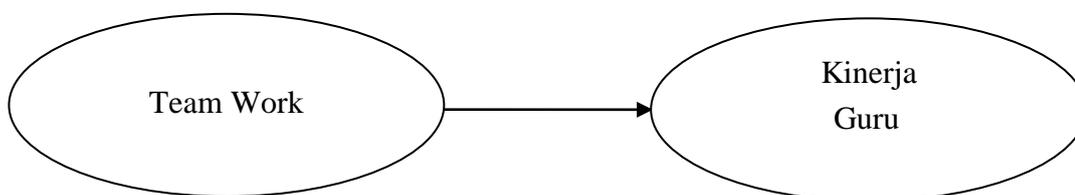
Gambar 2.2 Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Guru

2.2.3 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Guru

(Anoraga, 2014) menguraikan bahwa Tim kerja adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka agar tercapai tujuan kerja secara spesifik. Sejalan dengan konsep tersebut (Fauzi et al., 2014) memaknai kerjasama tim adalah orang yang bekerja sama untuk kebaikan bersama.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Siswadi et al., 2021).

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari (Lewis, 2004), bahwa Kerja sama tim berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru



Gambar 2.3 Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Guru

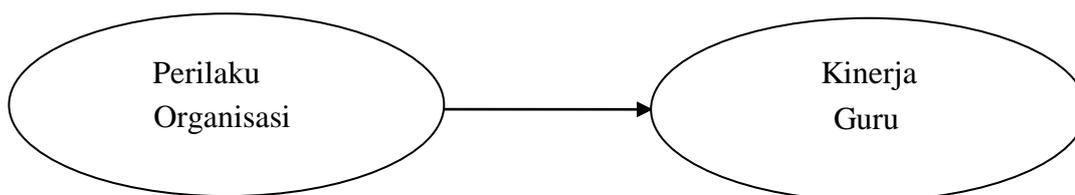
2.2.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Guru

Perilaku organisasi atau biasa juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. (Titisari, 2016) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong

orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja (Hasibuan & Wahyuni, 2022)

Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ketersediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Ningsih, 2023), (Hamdani & Jufrizen., 2023), (Jufrizen et al., 2022), (Tanjung & Tanjung, 2023) (Lesmana et al., 2023), (Siswadi et al., 2023), (Jufrizen et al., 2020), (Hasibuan et al., 2023), (Pandia et al., 2023), (Bismala et al., 2017) bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja



Gambar 2.4 Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Guru

2.2.5 Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Team Work, Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Guru

Kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi kecerdasan spritual dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika (Yusnandar, 2023)

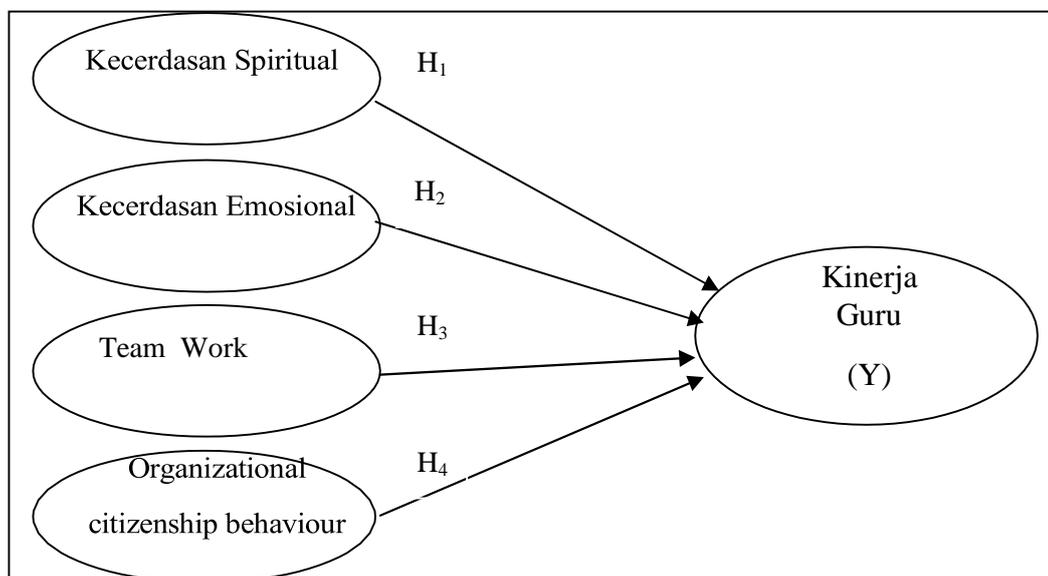
Kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dalam melakukan pekerjaan yang optimal. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang karyawan maka akan semakin optimal kinerja karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seseorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin tidak optimal dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya (Choairiah, 2013)

Kinerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim bisa berfungsi secara maksimal bila mana didukung oleh kondisi lingkungan yang memadai, sehingga termotivasi guru mengikuti kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dapat terjalin dengan baik (Tupti et al., 2022)

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan oleh adanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pegawai yang berkomitmen pada pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena pegawai merasakan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) (Jufrizen & Rosalia, 2022)

Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa kecerdasan spritual, kecerdasan emotional, *Teamwork*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H1 : Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Di
Tambusai Utara

H2 : Kecerdasan Emotional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Di
Tambusai Utara

H3 : *Teamwork* Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Di Tambusai Utara

H4 : Organization Citizenship Behaviour Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru
SMP Di Tambusai Utara

H5 : Kinerja Guru Berpengaruh Terhadap Kecerdasan Spritual, Kecerdasan
Emotional, *Teamwork*, Dan *Organizational Citizenship Behaviour*

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang variable singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan upaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterikatan atau hubungan dengan variable lainnya, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variable lainnya.

3.2 Defenisi Operasional

3.2.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan oleh guru.

Tabel 3.1

Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kesetiaan
2	Prestasi kerja
3	Kejujuran
4	Kedisiplinan
5	Kreativitas
6	Kepemimpinan

Sumber Hasibuan (2007)

3.2.2 Variabel Kecerdasan Spiritual (H1)

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah

Tabel 3.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

No	Indikator
1	Tingkat kesadaran diri
2	Kemampuan bersikap fleksibel
3	Kemampuan dalam menghadapi dan melewati rasa sulit
4	Kemampuan dalam menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
5	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
6	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
7	Memiliki kecendrungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban yang benar
8	Menjadi mandiri

Sumber Danah (Zohar & Marshall, 2014)

3.2.3 Variabel Kecerdasan Emotional (H2)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Tabel 3.3 Kecerdasan Emotional

No	Indikator
1	Mengenali emosi sendiri
2	Mengelola emosi
3	Memotivasi diri sendiri
4	Mengenali emosi orang lain (empati)
5	Membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)

Sumber (Goleman, 2016)

3.2.4 Variabel Team Work (H3)

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi

Tabel 3.4 Teamwork

No	Indikator
1	Mau bekerjasama (cooperative)
2	Mengungkapkan harapan yang positif
3	Menghargai masukan
4	Memberi dorongan
5	Membangun semangat kelompok

Sumber Dewi 2007

3.2.5 Variabel Perilaku Organisasi (H4)

Organizational Citizenship Behaviour merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturanaturan dan prosedur di tempat kerja.

Tabel 3.5
Organizational Citizenship Behaviour

No	Indikator
1	Motivasi
2	Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3	Komunikasi interpersonal
4	Struktur dan proses kelompok
5	Pengembangan dan persepsi sikap
6	Proses perubahan
7	Rancangan kerja
8	Konflik dan negosiasi

sumber (Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian Ini dilakukan pada guru yang berada di sekolah tingkat SMP Kecamatan Tambusai Utara.Kabupaten Rokan Hulu,Riau.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 3.6 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																											
		Feb-Maret				April-Mei				Juni			Juli				Agustus				September								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■																									
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal														■														
6	Revisi Proposal															■	■	■											
7	Penyusunan Skripsi																					■							
8	Bimbingan Skripsi																						■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Teknik pengambilan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019)

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini di seluruh guru di sekolah SMP kecamatan Tambusai Utara berjumlah 198 orang

Tabel 3.7 Jumlah Populasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Tambusai Utara	24
2	SMP Negeri 2 Tambusai Utara	15
3	SMP Negeri 13 Tambusai Utara	7
4	SMP Negeri 6 Tambusai Utara	17
5	SMP Negeri 11 Tambusai Utara	16
6	SMP Negeri 14 Tambusai Utara	7
7	SMP Negeri 7 Tambusai Utara	12
8	SMP Negeri 9 Tambusai Utara	8
9	SMP Negeri 15 Tambusai Utara	10
10	SMP Negeri 5 Tambusai Utara	11
11	SMP Negeri 4 Tambusai Utara	21
12	SMP Negeri 3 Tambusai Utara	14
13	SMP Negeri 8 Tambusai Utara	14
14	SMP Negeri 10 Tambusai Utara	12
15	SMP Negeri 15 Tambusai Utara	10
	Total	198

Sumber: Data Pokok Pendidikan 2023-2024

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel dapat dianggap sebagai sebagian dari populasi yang akan diteliti, dan hasilnya dapat digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan metode atau pendekatan tertentu, dan kemudian dapat digeneralisasi ke populasi secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Guru SMP Di Tambusai Utara yang berjumlah 100 guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana,

tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019)

Karena populasi berjumlah 198 guru, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampling.

Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui (Sugiyono, 2019)

adapun yang menjadi sampel dalam penelitian prasurevey ini adalah berjumlah 100 Orang, yang dilampirkan sebagai berikut:

Tabel 3.8 Jumlah sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Tambusai Utara	24
2	SMP Negeri 4 Tambusai Utara	21
3	SMP Negeri 6 Tambusai Utara	17
4	SMP Negeri 11 Tambusai Utara	16
5	SMP Negeri 8 Tambusai Utara	14
6	SMP Negeri 9 Tambusai Utara	9
	Total	100

Sumber: Data Pokok Pendidikan 2023-2024

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan harus sesuai dengan obyek yang diteliti, waktu serta tenaga yang ada. Adapun yang menjadi obyek adalah Guru SMP Di Tambusai Utara

Sedangkan metode yang digunakan dalam data ini adalah:

- a. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara online sengan membagikan link tentang Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emotional, Team Work, Dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja guru SMP Di Tambusai Utara dilakukan oleh responden yang bersangkutan.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para Guru SMP Di Tambusai Utara menggunakan skala likert dengan bentuk centang dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel 3.9
Skala Pengukuran

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

- b. Observasi

Dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil wawancara dan kuesioner.

- c. Studi Kepustakaan

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun informasi melalui literatur-literatur, dan kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori

reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 24. Data penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarakan.

3.2.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

(Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Guru

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Kecerdasan Spiritual

X_2 : Kecerdasan Emotional

X_3 : Team Work

X_4 : *Organizational Citizenship Behaviour*

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan *VIF* >10 .

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.2.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

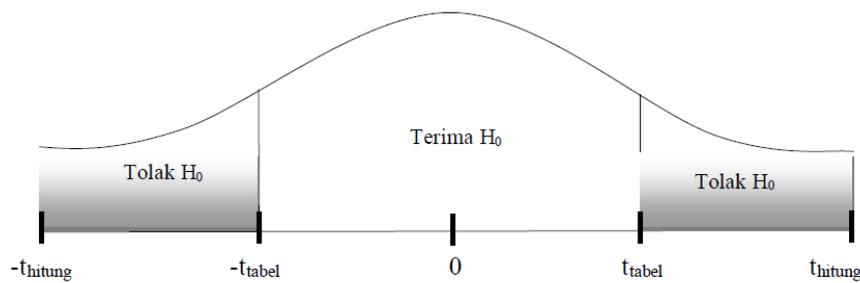
Dimana :

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana:

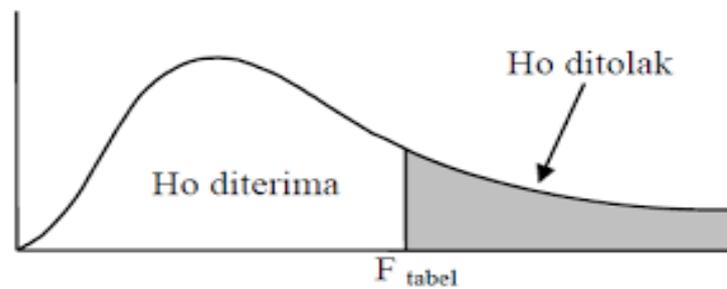
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y), 8 pernyataan untuk Kecerdasan Spiritual (X1), 5 pernyataan untuk Kecerdasan Emotional (X2), 5 pernyataan untuk *Team Work* (X3), dan 8 pernyataan untuk *Organizational Citizenship Behavior* (X4), Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 100 orang responden Guru Di Tambusai Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	59	59 %
2	Perempuan	41	41 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 59 (59%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 41 (41%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 25 Tahun	19	19 %
2	26 – 35 Tahun	24	24 %
3	36 - 45 Tahun	21	21 %
4	46 - 55 Tahun	19	19 %
5	> 56 Tahun	18	18 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Guru Di Tambusai Utara yang berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 19 orang (19%), 26-35 tahun sebanyak 24 orang (24 %), berumur 36 - 45 tahun sebanyak 21 orang (21 %), berumur 46- 55 tahun yaitu sebanyak 19 orang (19 %), dan yang berumur lebih dari 56 tahun sebanyak 18 orang (18%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Guru Di Tambusai Utara yang berumur rentang waktu 26 sampai 35 tahun pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	16	16 %
2	S1	78	78 %
3	S2	6	6 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Guru yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 16 orang (16%), pendidikan S1 sebanyak 78 orang (78 %), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 6 orang (6 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Guru yang berlatar belakang pendidikan Strata 1 pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< Rp 3.000.000	67	67 %
2	Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	30	30 %
3	> Rp 5.000.000	3	3 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pendapatan Guru < Rp 3.000.000 sebanyak 67 orang (67 %), pendapatan 3.000.000 - Rp 5.000.000 sebanyak 304 orang (30%), > Rp 5.000.000 sebanyak 3 orang (3%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pendapatan Guru kurang dari Rp 3.000.000 pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 5 variabel yaitu Kinerja Guru (Y) , Kecerdasan Spiritual (X1) , Kecerdasan Emotional (X2), *Team Work* (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X4). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran angket Guru Di Tambusai Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Guru sebagai berikut

Tabel 4.5.
Skor angket untuk variabel Kinerja Guru

No	Jawaban Kinerja Guru (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	57,0	25	25,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0	100	100
2	47	47,0	38	38,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0	100	100
3	43	43,0	34	34,0	1	1,0	1	1,0	2	2,0	100	100
4	54	54,0	29	29,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0	100	100
5	39	39,0	38	38,0	1	1,0	1	1,0	2	2,0	100	100
6	48	48,0	30	30,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0	100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Guru adalah:

1. Jawaban responden, Saya selalu mengabdikan diri di sekolah sampai pensiun, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (57%).
2. Jawaban responden, Saya selalu termotivasi untuk memberikan pengajaran yang baik kepada para siswa agar mendapatkan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (47%).
3. Jawaban responden, Saya selalu menyelesaikan masalah sesuai program kerja sekolah yang telah disusun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (43%).
4. Jawaban responden, Saya selalu masuk dan keluar dari kelas seusai jam yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (54,0%).

5. Jawaban responden, Saya selalu memberikan pelajaran kepada para siswa sesuai dengan kurikulum yang terbaru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (39%).
6. Jawaban responden, Saya selalu memberikan contoh yang terbaik bagi para siswa agar bisa menjadi panutan bagi para siswa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (48%).

4.1.3.2 Variabel Kecerdasan Spiritual (X1)

Berdasarkan penyebaran angket Guru Di Tambusai Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kecerdasan Spiritual sebagai berikut

Tabel 4.6.
Skor angket untuk variabel Kecerdasan Spiritual

No	Jawaban Kecerdasan Spiritual											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	36,0	30	30,0	23	23,0	10	10,0	1	1,0	100	100
2	36	36,0	30	30,0	23	23,0	9	9,0	2	2,0	100	100
3	40	40,0	28	28,0	23	23,0	8	8,0	1	1,0	100	100
4	39	39,0	27	27,0	26	26,0	4	4,0	4	4,0	100	100
5	37	37,0	26	26,0	28	28,0	8	8,0	1	1,0	100	100
6	33	33,0	34	34,0	23	23,0	7	7,0	3	3,0	100	100
7	32	32,0	35	35,0	26	26,0	5	5,0	2	2,0	100	100
8	35	35,0	27	27,0	28	28,0	7	7,0	3	3,0	100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kecerdasan Spiritual adalah:

1. Jawaban responden, Saya selalu berusaha untuk melakukan suatu kebaikan kepada siapa pun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (36%).

2. Jawaban responden, Saya mampu menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (36%).
3. Jawaban responden, Saya selalu mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang saya alami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (40%).
4. Jawaban responden, Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (39%).
5. Jawaban responden, Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan sekolah dan para siswa, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (37%).
6. Jawaban responden, Saya adalah orang yang dapat diandalkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (33,0%).
7. Jawaban responden, Saya selalu menggunakan aspek spiritual atau rohani dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (32%).
8. Jawaban responden, Saya tahu visi dan misi hidup saya, sehingga saya tahu apa tujuan dari kehidupan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (35%).

4.1.3.3 Variabel Kecerdasan Emotional (X2)

Berdasarkan penyebaran angket Guru Di Tambusai Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Team Work* sebagai berikut

Tabel 4.7
Skor angket untuk variabel Kecerdasan Emotional (X2)

No	Jawaban Kecerdasan Emotional											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	36,0	47	47,0	16	16,0	0	0,0	1	1,0	100	100
2	34	34,0	43	43,0	22	22,0	0	0,0	1	1,0	100	100
3	34	34,0	38	38,0	23	23,0	2	2,0	3	3,0	100	100
4	37	37,0	42	42,0	20	20,0	0	0,0	1	1,0	100	100
5	36	36,0	44	44,0	18	18,0	0	0,0	2	2,0	100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kecerdasan Emotional adalah:

1. Jawaban responden, Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (47%).
2. Jawaban responden, Saya dapat memahami penyebab timbulnya emosi diri saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (43%).
3. Jawaban responden, Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (38%).
4. Jawaban responden, Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (42%).
5. Jawaban responden, Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru saya kenal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (44%).

4.1.3.4 Variabel *Team Work* (X3)

Berdasarkan penyebaran angket Guru Di Tambusai Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Team Work* sebagai berikut

Tabel 4.8. Skor angket untuk variabel *Team Work* (X3)

No	Jawaban Team Work											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	41,0	42	42,0	13	13,0	3	3,0	1	1,0	100	100
2	45	45,0	33	33,0	19	19,0	2	2,0	1	1,0	100	100
3	63	63,0	24	24,0	10	10,0	2	2,0	1	1,0	100	100
4	34	34,0	39	39,0	23	23,0	3	3,0	1	1,0	100	100
5	36	36,0	39	39,0	21	21,0	2	2,0	2	2,0	100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Team Work* adalah:

1. Jawaban responden, Saya selalu bisa bekerja sama dengan para guru yang lain dalam melakukan kerja yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (42%).
2. Jawaban responden, Saya dan para guru guru lain sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan oleh Kepala Sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (45,0%).
3. Jawaban responden, Saya selalu menghargai jika ada masukan dari kepala sekolah maupun guru yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang (63%).
4. Jawaban responden, Saya selalu mendukung guru lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (39%).

5. Jawaban responden, Saya selalu memberi semangat kepada guru lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (39%).

4.1.3.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X4)

Berdasarkan penyebaran angket Guru Di Tambusai Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut

Tabel 4.9.
Skor angket untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No Pert	Jawaban Organizational Citizenship Behavior											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	45,0	31	31,0	20	20,0	1	1,0	3	3,0	100	100
2	52	52,0	27	27,0	17	17,0	2	2,0	2	2,0	100	100
3	43	43,0	31	31,0	21	21,0	3	3,0	2	2,0	100	100
4	34	34,0	39	39,0	22	22,0	2	2,0	3	3,0	100	100
5	49	49,0	29	29,0	18	18,0	2	2,0	2	2,0	100	100
6	36	36,0	36	36,0	24	24,0	2	2,0	2	2,0	100	100
7	66	66,0	13	13,0	10	10,0	5	5,0	6	6,0	100	100
8	30	30,0	44	44,0	10	10,0	10	10,0	6	6,0	100	100

Sumber : Hasil penelitian, 2024 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden, Saya melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (45%).
2. Jawaban responden, Saya menerima tugas dari Kepala Sekolah dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (52%).

3. Jawaban responden, Saya melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah, seperti sikap ramah kepada tamu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (43%).
4. Jawaban responden, Saya bersedia menggantikan tugas rekan guru yang berhalangan masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (34%).
5. Jawaban responden, Saya hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (49%).
6. Jawaban responden, Saya mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (36%).
7. Jawaban responden, Saya berkontribusi dalam segala program sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang (66%).
8. Jawaban responden, Saya tidak setuju dengan kebijakan Sekolah yang bertentangan dengan prinsip saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (44%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar

hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10
Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Guru	Y1	0,871	0.1966	Valid
	Y2	0,893	0.1966	Valid
	Y3	0,802	0.1966	Valid
	Y4	0,794	0.1966	Valid
	Y5	0,710	0.1966	Valid
	Y6	0,860	0.1966	Valid
Kecerdasan Spiritual	X1.1	0,804	0.1966	Valid
	X1.2	0,815	0.1966	Valid
	X1.3	0,826	0.1966	Valid
	X1.4	0,829	0.1966	Valid
	X1.5	0,835	0.1966	Valid
	X1.6	0,898	0.1966	Valid
	X1.7	0,760	0.1966	Valid
	X1.8	0,832	0.1966	Valid
Kecerdasan Emotional	X2.1	0,812	0.1966	Valid
	X2.2	0,798	0.1966	Valid
	X2.3	0,781	0.1966	Valid
	X2.4	0,873	0.1966	Valid
	X2.5	0,867	0.1966	Valid
<i>Team Work</i>	X3.1	0,796	0.1966	Valid
	X3.2	0,807	0.1966	Valid
	X3.3	0,761	0.1966	Valid
	X3.4	0,828	0.1966	Valid
	X3.5	0,851	0.1966	Valid
	X4.1	0,769	0.1966	Valid
	X4.2	0,762	0.1966	Valid
	X4.3	0,810	0.1966	Valid
	X4.4	0,819	0.1966	Valid
	X4.5	0,829	0.1966	Valid
	X4.6	0,760	0.1966	Valid
	X4.7	0,618	0.1966	Valid
	X4.8	0,583	0.1966	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Guru lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.1966 maka semua indikator pada variabel Kinerja Guru dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Kecerdasan Spiritual lebih besar dari nilai r tabel 0.1966 maka semua indikator pada variabel Kecerdasan Spiritual dinyatakan valid.

3. Nilai validitas Kecerdasan Emotional lebih besar dari nilai r tabel 0.1966 maka semua indikator pada variabel Kecerdasan Emotional dinyatakan valid.
4. Nilai validitas *Team Work* lebih besar dari nilai r tabel 0.1966 maka semua indikator pada variabel *Team Work* dinyatakan valid.
5. Nilai validitas *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari nilai r tabel 0.1966 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Guru	0.903	Realibilitas Baik
2	Kecerdasan Spiritual	0.933	Realibilitas Baik
3	Kecerdasan Emotional	0.875	Realibilitas Baik
4	<i>Team Work</i>	0.868	Realibilitas Baik
5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.897	Realibilitas Baik

1. Kinerja Guru memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,903 > 0,600$ maka variabel Kinerja Guru adalah reliabel

2. Kecerdasan Spiritual memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,933 > 0,600$ maka variabel Kecerdasan Spiritual adalah reliabel
3. Kecerdasan Emotional memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,875 > 0,600$ maka variabel Kecerdasan Emotional adalah reliabel.
4. *Team Work* memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,868 > 0,600$ maka variabel *Team Work* adalah reliable
5. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,897 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah reliable

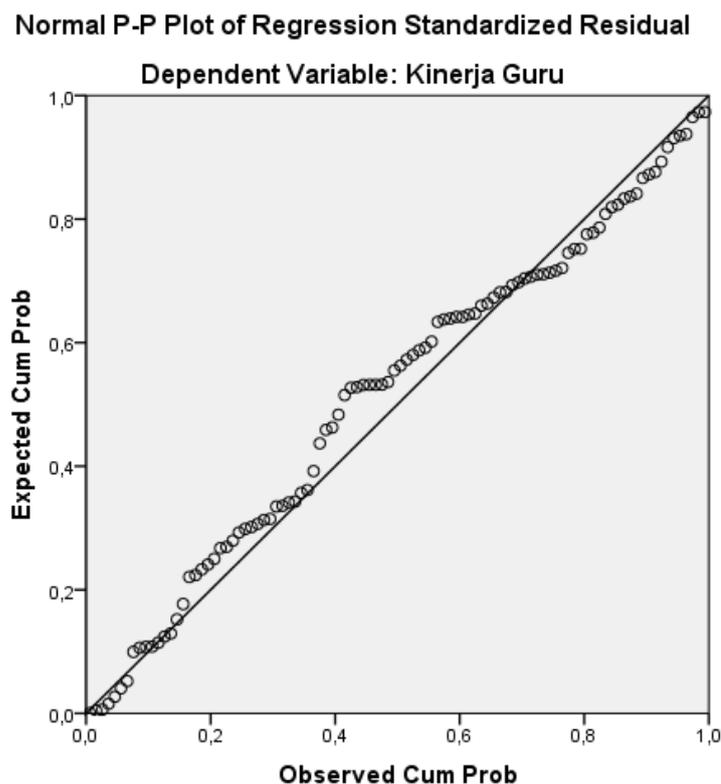
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Spiritual	,863	1,159
	Kecerdasan Emotional	,762	1,312
	Team Work	,822	1,217
	Organizational Citizenship Behavior	,963	1,038

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

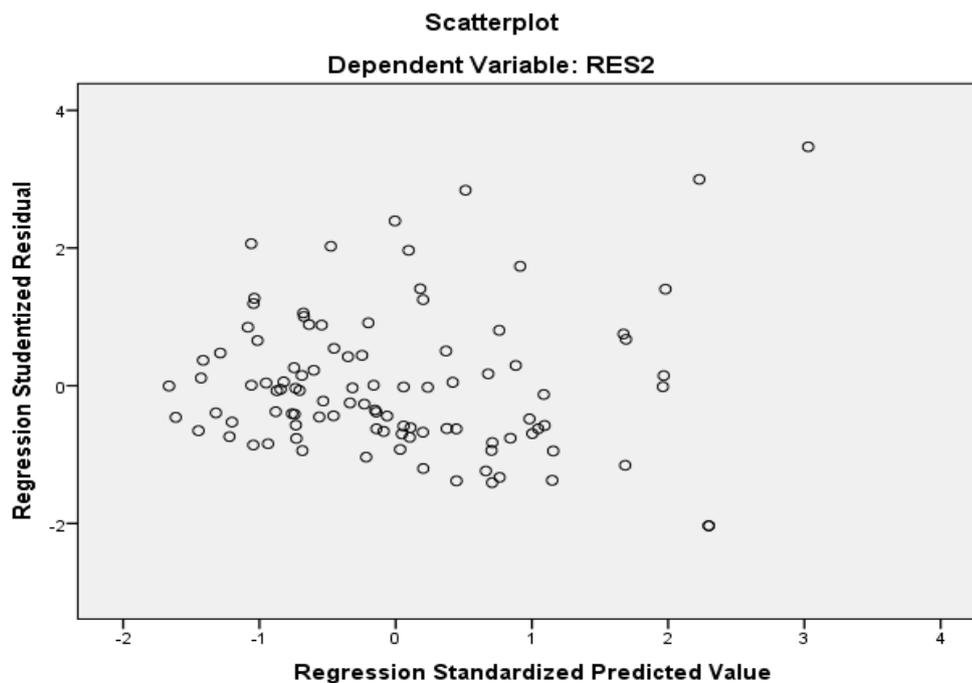
1. Nilai tolerance Kecerdasan Spiritual sebesar $0,863 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,159 < 10$, maka variable Kecerdasan Spiritual dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kecerdasan Emotional sebesar $0,762 > 0,10$ dan nilai VIF $1,312 < 10$, maka variabel Kecerdasan Emotional dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
3. Nilai tolerance *Team Work* $0,822 > 0,10$ dan nilai VIF $1,217 < 10$, maka variable *Team Work* dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
4. Nilai tolerance *Organizational Citizenship Behavior* $0,963 > 0,10$ dan nilai VIF $1,038 < 10$, maka variable *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,667 ^a	,445	,422	3,32732	1,933
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Spiritual, Team Work, Kecerdasan Emotional					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,933 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,933 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,351	2,929	
	Kecerdasan Spiritual	,109	,052	,172
	Kecerdasan Emotional	,411	,111	,324
	Team Work	,230	,104	,186
	Organizational Citizenship Behavior	,258	,057	,353
	a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear berganda dapat diketahui sebagai berikut

1. Konstanta = 0,351
2. Kecerdasan Spiritual = 0,109
3. Kecerdasan Emotional = 0,411
4. *Team Work* = 0,230
5. *Organizational Citizenship Behavior* = 0,258

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,351 + 0,109 + 0,411 + 0,230 + 0,258$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 0,351 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emotional dan *Team Work* maka nilai Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,351

2. Kecerdasan Spiritual (X1) sebesar 0,109 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Spiritual mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,109 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kecerdasan Emotional (X2) sebesar 0,411 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emotional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,411 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. *Team Work* (X3) sebesar 0,318 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila *Team Work* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Guru sebesar 0,318 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
5. *Organizational Citizenship Behavior* (X4) sebesar 0,258 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh penurunan Kinerja Guru sebesar 0,258 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y).

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k$$

$$df=100-5=95$$

$$t_{table} = 1.98525$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,120	,905
	Kecerdasan Spiritual	2,085	,040
	Kecerdasan Emotional	3,702	,000
	Team Work	2,204	,030
	Organizational Citizenship Behavior	4,527	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Guru dimana $t_{hitung} = 2,085$ dan $t_{tabel} = 1.98525$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 1.98525$. Ini berarti H_a ditolak berarti Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Guru. .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,040 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,040 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.

2. Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emotional berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Guru dimana $t_{hitung} = 3,702$. dan $t_{tabel} = 1.98525$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,702 > t_{tabel} 1.98525$. Ini berarti H_a ditolak berarti Kecerdasan Emotional berpengaruh terhadap Kinerja Guru .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini Kecerdasan Emotional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.

3. Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Team Work* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

Kinerja Guru dimana $t_{hitung} = 2,204$ dan $t_{tabel} = 1.98525$ didalam hal ini $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 1.98525$. Ini berarti H_a ditolak berarti *Team Work* berpengaruh terhadap Kinerja Guru .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,030 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,030 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada Guru Di Tambusai Utara.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Guru dimana $t_{hitung} = 4,527$. dan $t_{tabel} = 1.98525$ didalam hal ini $t_{hitung} 4,527 > t_{tabel} 1.98525$. Ini berarti H_a ditolak berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,890	4	210,722	19,034	,000 ^b
	Residual	1051,750	95	11,071		
	Total	1894,640	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Spiritual, Team Work, Kecerdasan Emotional						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 19,034, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df = n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 19,034 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = df = n - k = 100 - 5 = 95 \text{ dan } k - 1 = 5 - 1 = 4$$

$$F_{tabel} = 2,70$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 19,034 > F_{tabel} 2,70$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak berarti Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emotional, *Team Work*, *Organizational Citizenship Behavior* dan konformitas hedonis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,667 ^a	,445	,422	3,32732	1,933
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Spiritual, Team Work, Kecerdasan Emotional					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,445 menunjukkan 44,5 % variabel Kinerja Guru dipengaruhi Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emotional dan *Team Work* sisanya 55,5 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $2,085 > t_{tabel} 1.98525$ dan nilai sig $0,040 < 0,05$, sehingga Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan manusia memaknai arti dari kehidupan serta memahami nilai tersebut dari setiap perbuatan yang dilakukan dan kemampuan potensial yang menjadikan seseorang dapat menyadari dan menentukan nilai, makna, moral, serta cinta terhadap kekuatan yang lebih besar dan sesama makhluk hidup karena merasa sebagai bagian keseluruhan sehingga membuat manusia dapat menempatkan diri dan hidup lebih positif dengan kebijaksanaan, kedamaian, dan kebahagiaan yang hakiki (Wahyuni et al., 2022)

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke

tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Hasibuan & Silvy, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2019), (Hasibuan et al., 2023), (Pandia et al., 2023) (Sumiyarsih, 2012) menunjukkan Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru

4.2.2. Pengaruh Kecerdasan Emotional terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 3,702 > t_{tabel} 1.98525$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga Kecerdasan Emotional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.

Kecerdasan emosional membutuhkan perasaan pengawasan, belajar mengenali, menghargai perasaan dalam diri mereka sendiri dan orang lain dan merespon dengan tepat, efektif menerapkan energi emosional dalam kehidupan sehari-hari (Mujiatun et al., 2019). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk me-manage emosi diri sendiri dan kemampuan untuk memanajemeni emosi orang lain. disuruh silfa hapus ganti referensi lain (Radiman et al., 2021)

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju. Banyak metode metode yang coba di rumuskan dan dihasilkan untuk memperbaiki kinerja di sebuah perusahaan mulai dari tata letak di sebuah ruangan sampai kepada penggunaan

robot – robot dan computer untuk meng efesienkan kinerja dari perusahaan (Sembiring et al., 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zebua et al., 2021), (Julita et al., 2019) dan (Choairiah, 2013) dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional guru

4.2.3. Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana hal ini $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 1.98525$. dan nilai sig $0,030 < 0,05$, sehingga berarti *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada Guru Di Tambusai Utara (Anoraga, 2014) menguraikan bahwa Tim kerja adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka agar tercapai tujuan kerja secara spesifik. Sejalan dengan konsep tersebut (Fauzi et al., 2014) memaknai kerjasama tim adalah orang yang bekerja sama untuk kebaikan bersama.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Siswadi et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lewis, 2004), bahwa Kerja sama tim berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji Hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 4,527 > t_{tabel} 1.98525$. dan nilai $sig 0,000 < 0,05$, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada Guru Di Tambusai Utara.

Perilaku organisasi atau biasa juga disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. (Titisari, 2016) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja (Hasibuan & Wahyuni, 2022)

Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ketersediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Ningsih, 2023), (Pandia et al., 2023), (Bismala et al., 2017) bahwasanya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja

4.2.5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emotional , *Team Work*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $F_{hitung} 19,034 > F_{tabel} 2,70$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Sehingga Kecerdasan Spiritual , Kecerdasan Emotional , *Team Work*, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara

Kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi kecerdasan spritual dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika (Yusnandar, 2023)

Kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dalam melakukan pekerjaan yang optimal. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang karyawan maka akan semakin optimal kinerja karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seseorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin tidak optimal dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya (Choairiah, 2013)

Kinerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim bisa berfungsi secara maksimal bila mana

didukung oleh kondisi lingkungan yang memadai, sehingga termotivasi guru mengikuti kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dapat terjalin dengan baik (Tupti et al., 2022)

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan oleh adanya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pegawai yang berkomitmen pada pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena pegawai merasakan tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi (tupoksi) (Jufrizen & Rosalia, 2022)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.
2. Secara parsial Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara
3. Secara parsial *Team Work* berpengaruh signifikan Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.
4. Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.
5. Secara simultan Kecerdasan spiritual, Kecerdasan emosional, *Team Work* dan *Organizational Citizenship Behavior*, berpengaruh simultan terhadap Kinerja Guru pada Guru Di Tambusai Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Guru Di Tambusai Utara agar lebih meningkatkan hasil kinerjanya menjadi lebih baik.
2. Para Guru Di Tambusai Utara agar lebih menerapkan spiritual dalam bekerja.

3. Para Guru Di Tambusai Utara agar mampu menekan emosional dalam bekerja.
4. Para Guru Di Tambusai Utara agar lebih bekerjasama dengan sesama guru dalam bekerja.
5. Para Guru Di Tambusai Utara agar meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* setiap hari.
6. Para Guru Di Tambusai Utara agar selalu memperhatikan kinerjanya, menerapkan spiritual dalam bekerja, menekan emosinya, selalu bekerja sama dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* setiap hari.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penulis menyebarkan kuisisioner disaat jam kerja, sehingga menunggu para pegawai agar mau mengisi kuisisionernya
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Penulis yang mempelajari dari awal kembali tentang Partial Least Square karena penulis tidak pernah di ajarin tentang penggunaan aplikasi tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anam, H. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. *Jurnal Sains Terapan*, 1(1), 42–56.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Bachtiar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Buchholz, S. (2000). *Creating the High Performance Team*. John Willey. & Sons, Inc.
- Budiana, B. (2021). Peran Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Bagi Generasi Digital Native. *ISTIGHNA: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 4(1), 57–75.
- Chang, R. Y., & Curtin, M. C. (1998). *Membangun Tim Mandiri*. Pustaka Binaman.
- Choairiah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Daft, R. L. (2013). *Manajemen Edisi ke 5 Jilid 2*. Erlangga.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2023). The Purchase of Skincare, Influenced of Psychological Factors and Religious Value in Generation Z in Medan City. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 841–852.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

- Dewi, S. (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Media Pustaka.
- Fauzi, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi ,Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1(1), 1–10.
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2020). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- Hamdani, S., & Jufrizen., J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, J. S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(1), 2322–2336.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

- Jufrizen, J., Muslih, M., & Gultom, D. K. (2022). Antecedent Organizational Citizenship Behavior and Service Quality. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 161–170.
- Jufrizen, J., & Rosalia, A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Tenaga Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 34–49.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika (Jupitek)*, 2(1), 31–34.
- Lesmana, M. T., Syah, A., & Nasution, A. E. (2023). Implementation of Organizational Citizenship Behavior and Leadership to Lecturer Research Performance at Private Universities in Medan. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1494–1503.
- Lestari, E., Masela, M. Y., Narew, I., & Nifan, J. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Pribadi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Gaya Hidup Hedonisme Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 856–866.
- Lewis, K. (2004). *Knowledge and Performance in Knowledge-Worker Teams: A Longitudinal Study of Transactive Memory Systems*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Strategik (Edisi Kedu)*. Ghalia Indonesia.
- Meiranti, E., & Sutoyo, A. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Resiliensi Akademik Siswa SMK Di Semarang Utara. *Indonesian Journal Of Counseling And Development*, 2(2), 119–130.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Nasution, A. E., & Ningsih, S. J. (2023). Studi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 485–496.

- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2(17), 317–321.
- Pandia, M. M., Jufrizen., J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership , Self Efficacy , Locus of Control and Job Satisfaction. *JOM (Jurnal Organisasi Dan Manajemen)*, 19(1), 168–187.
- Parawitha, A. A. G. A., & Gorda, A. A. N. E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 347–359.
- Parker, G. M. (2015). *Team Players and Teamwork. New Strategic For Developin Successful Collaboration. Second Edition*. John Wiley & Sons, Inc.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Poniman, P., Sumadi, S., & Hariri, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual Guru Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 5(1), 1–11.
- Radiman, R., Sukiman, S., & Agus, R. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence Towards Intention In Entrepreneurship College Student. ... *International Seminar of Islamic ...*, 2(1), 433–450. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/6308>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivai, A., & Prawironegoro, D. (2015). *Manajemen Strategis*. Mitra Wacana Media.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Salam, B. (2010). *Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral. Cetakan Pertama*. Andi.
- Sangadji, E. M., & Sopiah, S. (2015). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Sari, A. P., Syarwani, A., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 3(1), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.

- Simanjuntak, P. (2015). *Manajemen*. Andi.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sitepu, K. H., Fauzi, A., & Hidayah, Z. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pom Di Banda Aceh. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 197–206.
- Sobirin, A. (2020). *Manajemen Kinerja, Universitas Terbuka*. Universitas Terbuka.
- Sucipto, A., & Listiadi, A. (2019). Kepercayaan Diri Memoderasi Kecerdasan Emosional, Perilaku Belajar Akuntansi Dan Hasil Belajar Akuntansi Dasar Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Siswa. *Jurnal EMBA*, 8(3), 379–388.
- Sudarmanto, K. (2019). Pengembangan Kompetensi SDM. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiyarsih, W. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 19–27.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Rajagrafindo Persada.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1(1), 67–73.
- Tanjung, H., & Tanjung, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(3), 296–310.
- Tenner, A. R., & DeToro, I. J. (1992). *Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improvement*. Addison Wesley Publishing Company.

- Titisari, P. (2016). Peranan Organizational Citizenship Behavior: Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media. *Lecturer Scientific Publication (Publikasi Ilmiah)*, 1(1), 1–13.
- Tupti, Z., Arif, M., & Iskandar, D. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Wahjono, S. I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wahyuni, S. F., Radiman, R., Jufrizen, J., Hafiz, M. S., & Gunawan, A. (2022). Model Praktik Manajemen Keuangan Pribadi Berbasis Literasi Keuangan, Orientasi Masa Depan dan Kecerdasan Spiritual pada Generasi “Y” Di Kota Medan. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1529–1539.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 4(1), 37–53.
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri terhadap Kinerja Guru SMA. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509–3519.
- Zohar, D., & Marshall, H. (2014). *Kecerdasan Spiritual*. Pustaka Bandung.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KECERDASAN SPRITUAL ,EMOSIONAL, TEAMWORK,
DAN ORGANIZATIONAL CITIZHENSHP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA GURU DI TAMBUSAI UTARA
PENGARUH KECERDASAN
SPRITUAL ,EMOSIONAL, TEAMWORK, DAN ORGANIZATIONAL
CITIZHENSHP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA GURU DI
TAMBUSAI UTARA**

**Kepada Yth. Bapak/ Ibu Guru
Di Tambusai Utara**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Deasyifa Chairina mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Deasyifa Chairina

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Team Work : < Rp.3.000.000

Rp.3.000.000 – Rp Rp 5.000.000

> Rp.5.000.000

1. Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan						
1	Saya selalu mengabdikan diri di sekolah sampai pensiun					
Prestasi kerja						
2	Saya selalu termotivasi untuk memberikan pengajaran yang baik kepada para siswa agar mendapatkan hasil yang memuaskan					
Kejujuran						
3	Saya selalu menyelesaikan masalah sesuai program kerja sekolah yang telah disusun					
Kedisiplinan						
4	Saya selalu masuk dan keluar dari kelas sesuai jam yang ditentukan					
Kreativitas						
5	Saya selalu memberikan pelajaran kepada para siswa sesuai dengan kurikulum yang terbaru					
Kepemimpinan						
6	Saya selalu memberikan contoh yang terbaik bagi para siswa agar bisa menjadi panutan bagi para siswa					

2. Kecerdasan Spiritual (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kesadaran diri						
1	Saya selalu berusaha untuk melakukan suatu kebaikan kepada siapa pun					
Kemampuan bersikap fleksibel						
2	Saya mampu menyalurkan antara perkataan dan perbuatan					

	yang saya lakukan					
Kemampuan dalam menghadapi dan melewati rasa sulit						
3	Saya selalu mengambil hikmah dari setiap peristiwa yang saya alami					
Kemampuan dalam menghadapi dan memanfaatkan penderitaan						
4	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
Keenggan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu						
5	Saya selalu berusaha tidak melakukan tindakan yang menyebabkan kerugian atau kerusakan pada lingkungan sekolah dan para siswa					
Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai						
6	Saya adalah orang yang dapat diandalkan					
Memiliki kecendrungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban yang benar						
7	Saya selalu menggunakan aspek spiritual atau rohani dalam menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan					
Menjadi mandiri						
8	Saya tahu visi dan misi hidup saya, sehingga saya tahu apa tujuan dari kehidupan saya					

3. Kecerdasan Emotional (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Mengenali emosi sendiri						
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki					
Mengelola emosi						
2	Saya dapat memahami penyebab timbulnya emosi diri saya sendiri					
Memotivasi diri sendiri						

3	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri					
Mengenal emosi orang lain (empati)						
4	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan					
Membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)						
5	Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru saya kenal					

4. Team Work (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Mau bekerjasama (cooperative)						
1	Saya selalu bisa bekerja sama dengan para guru yang lain dalam melakukan kerja yang diberikan					
Mengungkapkan harapan yang positif						
2	Saya dan para guru guru lain sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan oleh Kepala Sekolah					
Menghargai masukan						
3	Saya selalu menghargai jika ada masukan dari kepala sekolah maupun guru yang lain					
Memberi dorongan						
4	Saya selalu mendukung guru lain					
Membangun semangat kelompok						
5	Saya selalu memberi semangat kepada guru lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya					

5. Organizational Citizenship Behavior (X4)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Motivasi						
1	Saya melakukan pekerjaan tambahan walaupun tidak diperintah oleh kepala sekolah					
Perilaku dan kekuasaan pemimpin						
2	Saya menerima tugas dari Kepala Sekolah dengan penuh perhatian dan menyelesaikan sebelum waktunya					
Komunikasi interpersonal						
3	Saya melakukan hal kecil yang dapat membantu meningkatkan nama baik sekolah, seperti sikap ramah kepada tamu yang datang ke sekolah					
Struktur dan proses kelompok						
4	Saya bersedia menggantikan tugas rekan guru yang berhalangan masuk kerja					
Pengembangan dan persepsi sikap						
5	Saya hadir tepat waktu tanpa menghiraukan kondisi kemacetan lalu lintas maupun musim, dan lain-lain					
Proses perubahan						
6	Saya mengikuti perkembangan informasi tentang kejadian maupun perubahan di tempat kerja saya					
Rancangan kerja						
7	Saya berkontribusi dalam segala program sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah					
Konflik dan negosiasi						
8	Saya tidak setuju dengan kebijakan Sekolah yang bertentangan dengan prinsip saya					

TABULASI KUISIONER

	Y1	Y2	Y2	Y4	Y5	Y6	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	29
A02	4	4	2	5	4	4	23
A02	4	5	5	5	5	5	29
A04	5	5	5	5	5	5	30
A05	4	4	4	4	3	5	24
A06	5	4	5	4	5	3	26
A07	5	5	5	5	5	4	29
A08	3	4	4	5	4	3	23
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	3	3	3	3	3	3	18
A11	5	5	3	5	5	5	28
A12	3	3	3	4	5	4	22
A12	5	4	4	4	5	3	25
A14	5	5	3	5	5	5	28
A15	1	1	1	1	1	1	6
A16	3	3	3	3	3	3	18
A17	5	4	4	5	5	5	28
A18	4	4	5	4	3	4	24
A19	5	5	4	4	3	4	25
A20	5	4	4	4	4	3	24
A21	4	4	4	4	4	4	24
A22	5	4	4	3	4	3	23
A22	5	5	5	5	3	4	27
A24	5	4	5	5	4	4	27
A25	5	5	5	4	5	5	29
A26	3	3	3	5	5	5	24
A27	5	5	5	5	4	5	29
A28	5	5	3	5	5	5	28
A29	4	4	4	5	4	3	24
A20	5	4	3	5	5	5	27
A21	5	5	5	5	5	5	30
A22	3	3	3	5	4	4	22
A22	5	5	4	4	5	5	28
A24	3	3	3	3	5	3	20
A25	4	4	4	4	4	4	24
A26	4	4	4	4	4	4	24
A27	3	3	3	3	5	3	20
A28	5	5	5	5	5	5	30

A29	4	4	4	4	5	5	26
A40	4	4	4	4	5	4	25
A41	4	5	5	5	5	5	29
A42	5	5	5	3	5	5	28
A42	5	4	5	5	5	5	29
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	4	4	4	4	4	4	24
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	3	3	3	3	3	3	18
A49	5	5	5	5	5	5	30
A50	5	4	4	4	4	4	25
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	5	5	5	5	4	5	29
A52	4	4	4	4	4	4	24
A54	3	3	3	5	3	3	20
A55	3	4	5	5	4	3	24
A56	3	3	3	3	3	3	18
A57	5	5	5	5	5	5	30
A58	4	4	4	4	4	4	24
A59	5	5	5	5	5	5	30
A60	4	4	4	4	4	4	24
A61	5	5	4	5	5	5	29
A62	4	4	3	4	4	3	22
A62	4	4	4	4	4	4	24
A64	5	5	4	5	4	5	28
A65	5	4	5	5	5	4	28
A66	3	3	3	3	3	3	18
A67	5	4	4	5	4	5	27
A68	4	4	4	4	4	4	24
A69	5	4	5	5	4	5	28
A70	5	5	4	4	3	3	24
A71	5	5	5	5	5	5	30
A72	3	3	3	3	3	3	18
A72	5	5	5	5	4	4	28
A74	5	4	5	5	4	4	27
A75	5	5	4	4	3	4	25
A76	4	5	4	5	4	4	26
A77	4	5	5	5	4	5	28
A78	5	5	4	4	4	3	25
A79	5	4	4	5	4	5	27

A80	5	5	5	5	5	5	30
A81	5	5	5	5	5	5	30
A82	5	5	5	5	5	5	30
A82	4	5	4	5	3	5	26
A84	4	4	3	5	3	5	24
A85	4	5	5	3	3	4	24
A86	5	5	5	5	3	5	28
A87	5	5	5	3	4	5	27
A88	5	4	5	5	4	4	27
A89	5	5	4	4	4	5	27
A90	4	5	4	5	4	5	27
A91	5	5	5	5	5	5	30
A92	5	5	3	5	3	5	26
A92	5	5	5	3	4	5	27
A94	5	4	5	3	5	4	26
A95	5	5	5	5	3	5	28
A96	3	3	3	3	3	3	18
A97	1	1	1	1	1	1	6
A98	3	4	4	4	4	4	23
A99	5	4	5	4	2	4	24
A100	4	4	4	4	4	4	24

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
A01	3	3	3	3	3	3	3	2	23
A02	5	5	4	5	4	4	5	4	36
A03	4	4	4	4	4	4	5	3	32
A04	5	5	5	5	5	5	3	3	36
A05	2	1	2	1	2	2	2	2	14
A06	3	3	4	4	5	4	4	3	30
A07	4	4	4	4	4	5	4	5	34
A08	5	5	3	5	5	5	3	3	34
A09	2	2	2	1	2	1	1	1	12
A10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A11	4	5	4	5	5	5	5	5	38
A12	4	4	4	4	4	4	3	3	30
A13	4	4	4	5	5	5	5	5	37
A14	4	4	4	3	3	3	3	3	27
A15	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A17	4	4	4	5	5	5	4	4	35
A18	3	3	3	3	3	3	4	4	26

A62	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A65	4	4	5	5	5	5	5	5	38
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A67	5	4	4	4	4	4	5	4	34
A68	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A69	5	5	5	5	4	4	4	4	36
A70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A79	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A80	5	5	5	3	5	5	5	5	38
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A82	4	4	4	4	4	4	4	3	31
A83	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A84	3	3	3	3	3	4	4	4	27
A85	4	4	4	4	4	4	4	5	33
A86	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A89	5	4	4	5	5	5	5	4	37
A90	3	3	3	3	4	4	4	3	27
A91	2	2	2	2	5	2	2	2	19
A92	5	5	2	2	2	2	2	3	23
A93	4	3	5	5	5	4	4	5	35
A94	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A95	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A96	2	2	5	2	5	5	5	5	31
A97	2	2	5	5	3	2	3	5	27
A98	2	2	2	5	2	2	5	2	22
A99	2	2	2	5	2	2	5	2	22
A100	2	2	5	5	2	5	5	2	28

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	25
A02	4	5	3	5	4	21
A03	4	4	4	4	4	20
A04	5	5	5	5	4	24
A05	3	3	3	3	3	15
A06	4	3	3	3	4	17
A07	4	4	4	4	4	20
A08	5	5	4	5	4	23
A09	5	5	5	5	5	25
A10	3	3	3	3	3	15
A11	4	5	4	5	5	23
A12	4	5	3	5	4	21
A13	5	5	4	5	5	24
A14	5	4	4	4	4	21
A15	1	1	1	1	1	5
A16	3	3	3	3	3	15
A17	5	4	4	4	4	21
A18	3	3	3	3	3	15
A19	5	5	4	4	5	23
A20	4	4	5	4	4	21
A21	5	5	5	5	5	25
A22	4	4	4	5	4	21
A23	5	4	4	5	5	23
A24	4	4	4	5	5	22
A25	4	4	5	4	4	21
A26	4	4	3	4	4	19
A27	4	4	5	4	4	21
A28	5	4	4	5	4	22
A29	4	4	5	4	4	21
A30	4	4	4	5	4	21
A31	5	4	5	4	5	23
A32	5	4	4	4	4	21
A33	4	4	4	4	4	20
A34	4	4	4	5	5	22
A35	4	4	4	4	4	20
A36	5	5	5	5	5	25
A37	3	4	3	4	4	18
A38	4	3	4	4	4	19
A39	5	5	5	5	4	24
A40	5	5	3	4	4	21

A41	5	5	5	5	5	25
A42	5	4	4	4	4	21
A43	4	4	4	4	4	20
A44	5	4	4	4	5	22
A45	4	5	4	4	4	21
A46	5	4	4	3	5	21
A47	5	5	4	4	4	22
A48	3	3	3	3	3	15
A49	5	5	5	4	5	24
A50	4	4	5	5	5	23
A51	5	5	5	4	5	24
A52	5	5	4	4	4	22
A53	5	3	5	5	4	22
A54	4	4	4	4	4	20
A55	4	4	4	4	5	21
A56	4	5	5	5	5	24
A57	4	3	5	4	4	20
A58	4	5	5	5	4	23
A59	5	3	3	3	3	17
A60	4	5	5	5	5	24
A61	4	4	4	4	4	20
A62	5	4	5	5	5	24
A63	5	5	5	5	5	25
A64	4	4	4	5	4	21
A65	4	4	4	4	4	20
A66	3	3	3	3	3	15
A67	4	4	3	3	3	17
A68	4	4	5	5	5	23
A69	5	3	3	5	5	21
A70	4	4	5	5	5	23
A71	4	4	4	4	5	21
A72	3	3	3	3	3	15
A73	5	5	5	5	5	25
A74	3	3	3	3	3	15
A75	5	4	4	4	5	22
A76	3	3	3	3	3	15
A77	4	4	5	4	4	21
A78	4	4	5	4	4	21
A79	4	3	5	3	4	19
A80	4	4	4	4	4	20
A81	5	5	5	5	5	25

A82	4	4	4	4	4	20
A83	4	4	4	4	3	19
A84	3	3	3	3	3	15
A85	3	3	3	3	3	15
A86	4	4	4	4	4	20
A87	5	5	5	5	5	25
A88	3	5	5	5	5	23
A89	4	5	5	5	5	24
A90	5	5	5	5	5	25
A91	5	5	5	5	5	25
A92	4	3	4	3	5	19
A93	3	3	3	3	3	15
A94	5	4	4	4	3	20
A95	3	3	3	3	3	15
A96	3	3	3	3	3	15
A97	4	5	1	4	1	15
A98	4	5	2	4	4	19
A99	4	5	1	4	4	18
A100	4	5	2	5	5	21

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
A01	5	4	5	4	4	22
A02	3	3	4	3	4	17
A03	4	3	5	3	4	19
A04	5	5	5	4	4	23
A05	3	3	3	3	3	15
A06	4	4	5	4	5	22
A07	4	4	5	4	4	21
A08	4	4	5	4	4	21
A09	5	5	5	5	5	25
A10	2	2	2	2	2	10
A11	5	5	5	2	5	22
A12	3	4	5	3	3	18
A13	5	5	5	5	5	25
A14	3	3	3	3	3	15
A15	1	1	1	1	1	5
A16	5	5	5	5	5	25
A17	5	5	5	5	5	25
A18	4	3	5	3	3	18
A19	4	4	5	5	4	22

A20	3	3	5	3	3	17
A21	5	5	5	5	5	25
A22	4	4	4	4	4	20
A23	4	5	5	4	5	23
A24	4	4	5	4	4	21
A25	4	4	5	4	4	21
A26	5	4	5	4	4	22
A27	4	4	5	4	4	21
A28	4	3	5	3	3	18
A29	4	3	5	3	3	18
A30	5	4	5	4	4	22
A31	5	3	3	3	3	17
A32	4	5	5	5	5	24
A33	5	5	3	4	5	22
A34	5	5	5	5	5	25
A35	4	4	4	4	4	20
A36	4	4	5	4	4	21
A37	3	3	4	3	3	16
A38	3	3	5	3	4	18
A39	4	4	5	4	4	21
A40	4	4	4	3	4	19
A41	4	4	4	3	4	19
A42	4	4	4	4	3	19
A43	4	4	4	4	4	20
A44	3	3	3	4	3	16
A45	5	3	4	3	4	19
A46	4	5	3	4	4	20
A47	4	5	4	5	5	23
A48	5	5	5	5	5	25
A49	4	4	4	4	5	21
A50	5	5	5	5	5	25
A51	3	4	5	4	3	19
A52	5	5	5	5	5	25
A53	5	5	3	3	3	19
A54	5	4	5	4	4	22
A55	4	5	5	5	4	23
A56	5	5	5	5	5	25
A57	5	5	5	5	5	25
A58	4	4	4	4	4	20
A59	5	5	5	5	5	25
A60	4	4	4	4	4	20

A61	5	5	5	5	5	25
A62	5	5	4	4	3	21
A63	4	3	4	4	4	19
A64	4	3	5	5	4	21
A65	4	4	5	4	5	22
A66	3	3	3	3	3	15
A67	5	3	5	4	4	21
A68	4	4	4	4	4	20
A69	4	5	5	4	5	23
A70	4	5	5	5	4	23
A71	5	5	5	5	5	25
A72	3	3	3	3	3	15
A73	4	5	5	5	5	24
A74	4	5	5	4	5	23
A75	4	4	5	5	4	22
A76	4	5	4	4	4	21
A77	5	5	4	5	5	24
A78	5	5	5	4	4	23
A79	3	5	5	4	4	21
A80	5	4	5	5	5	24
A81	5	5	5	5	5	25
A82	2	5	2	2	2	13
A83	5	4	4	5	4	22
A84	5	5	4	5	3	22
A85	5	5	5	3	5	23
A86	5	5	5	5	5	25
A87	4	5	5	5	5	24
A88	4	4	5	4	5	22
A89	5	5	5	5	4	24
A90	4	5	4	3	4	20
A91	5	5	5	5	5	25
A92	5	5	5	5	5	25
A93	4	5	5	5	5	24
A94	4	4	4	4	4	20
A95	5	5	5	4	5	24
A96	3	3	3	3	3	15
A97	5	5	4	4	1	19
A98	5	4	5	3	3	20
A99	5	4	4	3	3	19
A100	2	2	5	5	3	17

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	TOTAL
A01	1	2	3	2	3	2	2	2	17
A02	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A03	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A06	5	5	5	5	5	5	2	2	34
A07	5	5	5	5	5	5	4	5	39
A08	1	1	1	1	2	2	2	2	12
A09	5	5	5	5	5	5	2	4	36
A10	5	5	5	5	5	5	1	1	32
A11	5	5	5	4	5	4	2	4	34
A12	3	4	3	4	4	3	5	2	28
A13	5	4	5	5	5	5	5	2	36
A14	5	5	5	5	5	5	5	2	37
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A16	5	5	5	3	5	5	5	4	37
A17	4	4	4	4	5	4	5	2	32
A18	4	4	4	3	4	4	5	4	32
A19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
A20	5	5	5	5	5	3	5	2	35
A21	4	4	4	4	4	4	5	4	33
A22	4	4	4	3	4	4	5	4	32
A23	3	3	3	3	4	4	3	4	27
A24	3	3	3	3	3	3	5	4	27
A25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
A26	5	5	5	4	4	4	5	5	37
A27	5	5	5	5	5	3	5	4	37
A28	5	5	5	4	5	4	5	5	38
A29	5	5	5	3	4	4	5	4	35
A30	5	5	5	5	3	4	5	4	36
A31	4	4	4	4	5	5	5	5	36
A32	3	3	3	3	5	4	5	5	31
A33	3	4	3	4	5	5	5	4	33
A34	4	4	4	4	5	4	5	4	34
A35	3	4	4	4	4	4	3	2	28
A36	3	4	5	4	5	5	5	5	36
A37	3	3	3	3	3	3	5	4	27
A38	3	3	4	4	3	3	5	4	29
A39	4	4	4	4	4	4	5	5	34
A40	4	4	4	4	4	4	5	4	33

A41	3	5	5	3	4	3	5	5	33
A42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A43	5	4	5	5	5	5	5	4	38
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A45	3	3	4	4	3	3	5	4	29
A46	5	5	5	5	5	4	5	4	38
A47	4	3	5	4	4	4	5	4	33
A48	3	3	3	3	3	3	5	4	27
A49	5	5	5	5	5	5	5	3	38
A50	5	5	5	5	5	4	5	3	37
A51	5	5	5	5	5	5	5	3	38
A52	5	5	4	5	5	4	1	1	30
A53	5	4	4	3	4	4	5	5	34
A54	3	3	4	4	5	4	5	5	33
A55	4	4	3	4	4	3	3	3	28
A56	3	3	5	3	3	5	3	3	28
A57	5	5	4	4	4	4	3	3	32
A58	4	4	4	4	4	4	3	3	30
A59	5	5	3	4	4	3	3	3	30
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A61	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A62	5	5	4	4	4	3	4	4	33
A63	4	3	4	3	3	3	5	5	30
A64	4	3	4	4	5	4	4	4	32
A65	4	4	5	5	5	4	4	4	35
A66	3	3	3	3	3	3	1	1	20
A67	5	3	5	5	5	5	4	4	36
A68	4	4	3	3	4	5	4	3	30
A69	4	5	5	5	5	5	4	3	36
A70	4	5	5	4	5	5	5	4	37
A71	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A72	3	3	3	3	3	3	1	1	20
A73	4	5	4	4	5	5	5	4	36
A74	4	5	3	3	3	3	4	4	29
A75	4	5	5	4	5	5	4	4	36
A76	4	5	3	3	3	3	4	4	29
A77	5	5	5	5	5	4	3	4	36
A78	5	5	4	4	4	3	3	2	30
A79	3	5	4	5	4	3	5	4	33
A80	5	5	4	4	4	4	3	4	33
A81	5	5	5	4	5	5	5	4	38

A82	4	5	4	4	4	4	5	5	35
A83	3	5	4	4	4	4	5	5	34
A84	4	5	3	3	3	3	5	5	31
A85	5	5	3	3	3	3	5	4	31
A86	5	4	4	4	4	4	5	5	35
A87	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A88	4	4	5	5	5	5	5	4	37
A89	5	5	5	4	5	4	5	5	38
A90	4	5	5	5	5	5	5	5	39
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A92	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A93	5	5	3	3	3	3	5	5	32
A94	4	4	3	4	3	4	5	5	32
A95	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A96	3	3	3	3	3	3	4	4	26
A97	3	3	2	1	1	1	1	1	12
A98	4	4	2	5	5	5	5	5	35
A99	5	4	3	5	5	3	5	5	35
A100	2	2	2	2	2	5	5	4	24