

**ANALISIS PENGARUH *INTELLIGENCE QUOTIENT*, *EMOTIONAL QUOTIENT*
DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA SMP MUHAMMADIYAH 2 KEBUMEN**

USWATUN KHASANAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

SMP Muhammadiyah 2 Kebumen merupakan salah satu sekolah yang bermutu dan berkualitas dengan berlandaskan etos kerja islami dan berupaya membudayakan karakter Disiplin, Islami, Kompetitif, dan Berwawasan Lingkungan bagi seluruh siswa. SMP Muhammadiyah 2 Kebumen mempunyai tingkat prestasi yang cukup baik dengan adanya prestasi-prestasi yang di raih. Prestasi sekolah yang baik tidak lepas dari kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang sudah cukup baik.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji masing-masing pengaruh *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini yaitu seluruh guru yang bekerja pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen Jl. Jend. A. Yani No. 83 Panggel, Panjer, Kebumen sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intelligence quotient* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Emotional quotient* berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. Etika kerja Islam tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient*, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

SMP Muhammadiyah 2 Kebumen merupakan sekolah yang berlandaskan etos kerja islami dan berupaya membudayakan karakter disiplin, islami, kompetitif dan berwawasan lingkungan bagi seluruh siswa dengan menerapkan kurikulum 2013 yang siap mencetak siswa yang berkepribadian islami, berakhlakul karimah, kreatif dan mampu berdaya saing.

SMP Muhammadiyah 2 Kebumen melakukan penilaian kinerja kepada seluruh guru, penilaian kinerja dilakukan secara langsung oleh kepala sekolah. Dengan adanya penilaian tersebut dapat di ketahui siapa guru yang mempunyai kinerja terbaik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari bagaimana guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan seperti memberikan umpan balik pembelajaran terhadap siswa, evaluasi siswa, membuat agenda pembelajaran sebelum kegiatan mengajar dll. Kinerja guru dapat dikatakan baik jika siswa dan sekolah mendapatkan banyak prestasi.

Guru akan merasa puas jika pernyataan dari guru bersifat positif terhadap pekerjaannya dan mendorong guru untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Seperti yang dikemukakan oleh Arif (1986) bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang dapat menciptakan tingkat motivasi yang tinggi dan dapat meningkatkan semangat kerja para pekerja untuk dapat melaksanakan tugas secara maksimal sehingga hasilnya terus meningkat. Seorang guru akan merasa senang ketika ilmu yang diberikan kepada siswa dapat diterima dengan baik dan dengan mudah menerima pelajaran yang diberikan. SMP Muhammadiyah 2 Kebumen akan memberikan reward kepada guru terbaik dan berdedikasi tinggi, guru berprestasi atau mempunyai kinerja yang baik.

Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kecerdasan intelektual merupakan salah satu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Eysenck (1981) mereka yang memiliki tingkat intelegensi tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang di berikan sehingga kemampuan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Agustian (2001) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang menampilkan kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh guru. Kecerdasan emosional guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen diwujudkan dari sikap lapang dalam menerima kritik dan saran serta hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru tersebut bisa mendapat gelar guru berdedikasi dan guru terbaik di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

SMP Muhammadiyah 2 Kebumen merupakan sekolah yang melaksanakan aktifitas dan efektifitas amalan ajaran agama Islam. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). SMP Muhammadiyah 2 Kebumen mewajibkan kepada semua guru bisa membaca AL-Quran, sholat 5 waktu, dan menjadi anggota pada organisasi muhammadiyah. Guru selalu di cek ulang oleh organisasi tentang kemampuannya membaca Al-Quran, hafalan surat-surat Al-Quran,

sholat dan kegiatan keislaman lainnya setiap periode.

Berdasarkan masalah-masalah yang tertulis diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang bersifat ilmiah dengan judul **“Pengaruh *Intelligence Quotient*, *Emotional Quotient* Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen”**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh : 1) *Intelligence quotient* terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 2) *Emotional quotient* terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 3) Etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 4) *Intelligence quotient* terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 5) *Emotional quotient* terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 6) Etika kerja Islam terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. 7) Kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Robbins (2003:24) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya seharusnya diterima. Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

***Intelligence Quotient* (Kecerdasan Intelektual)**

Menurut Robins dan Judge (2008:57) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Indikator kecerdasan intelektual guru menurut Stenbreg (dalam Dwijayanti, 2009) yaitu: kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal dan intelegensi praktis.

***Emotional Quotient* (Kecerdasan Emosional)**

Menurut Nggermanto (2008:98) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2002) dimensi dan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam menurut Ahmad (2003:27) adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an dan As-sunah. Menurut Ali (dalam Sulistiyowati, 2014), indikator etika kerja Islam yaitu: berusaha (*effort*), persaingan (*Competition*), keterbukaan (*transparency*) dan moralitas (*morality*).

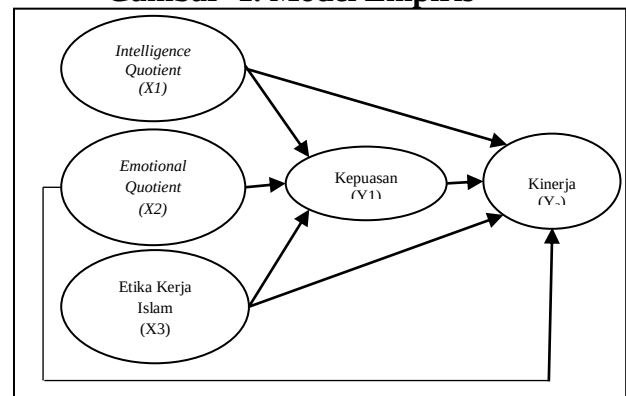
Penelitian Terdahulu

1. Susi Hendriani dan Raden Lestari Ganarsih (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru. Menghasilkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, baik simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Kecerdasan intelektual memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan pengaruh yang ditimbulkan oleh kecerdasan emosional.

2. Faizal Nurmatias dengan berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumi (2015). Menghasilkan etika kerja islam berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Etika kerja islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Fajar Kurnia dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau (2015). Menghasilkan konflik peran dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau.
4. Edwin Zusroni dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Job Satisfaction*, *organizational commitment*, dan *Turnover Intention* Pada Perusahaan Multifinance PT.BFI Finance Tbk (2013). Menghasilkan variabel etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.
5. Fani Alifah Robbil dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember (2016). Menghasilkan kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP pratama jember. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP jember.

Model Empiris

Gambar 1. Model Empiris



Formulasi Hipotesis

- H1 : *Intelligence Quotient* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H2 : *Emotional Quotient* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerjaguru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H3 : Etika Kerja Islam diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H4 : *Intelligence Quotient* diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H5 : *Emotional Quotient* diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H6 : Etika Kerja Islam diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
- H7 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *intelligence quotient*, *emotional quotient*, etika kerja islam, kepuasan kerja dan

kinerja pada guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen. Subyek penelitian adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang berjumlah 32 guru.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen sebanyak 32 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian adalah sampel jenuh yaitu semua guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen yang berjumlah 32 guru.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi dan analisis jalur menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Item dinyatakan valid apabila setiap memiliki $r_{hitung} > 0,349$. Hasil uji validitas dari 6 item pertanyaan *intelligence quotient* dinyatakan bahwa seluruh item valid. Dari 13 item pertanyaan dari variabel *emotional quotient* terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid dan 12 item dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan etika kerja islam yang berjumlah 7 item semua dinyatakan valid. Variabel kepuasan kerja yang berjumlah 10 item pertanyaan dinyatakan bahwa 5 item dinyatakan valid dan 5 item lainnya dinyatakan tidak valid. Semua item pertanyaan kinerja yang berjumlah 6 dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Item Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Intelligence Quotient</i>	0,6	0,606	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	0,6	0,807	Reliabel
Etika Kerja Islam	0,6	0,840	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,6	0,638	Reliabel
Kinerja	0,6	0,621	Reliabel

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena alpha cronbach menghasilkan nilai lebih besar dari 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Colinearity	
		Tolerance	VIF
1	<i>Intelligence</i>	0,552	1,811
2	<i>Emotional</i>	0,323	3,095
3	Etika Kerja	0,332	3,011

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Sub Struktural II

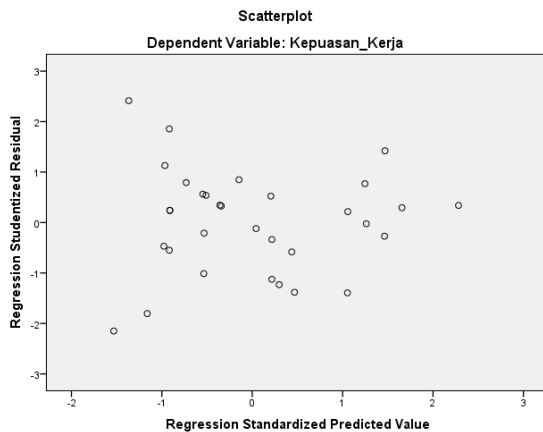
No	Variabel Bebas	Colonearity	
		Tolerance	VIF
1	<i>Intelligence</i>	0,509	1,966
2	<i>Emotional</i>	0,252	3,970
3	Etika Kerja	0,332	3,013
4	Kepuasan	0,414	2,415

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2. Dan tabel 3. Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

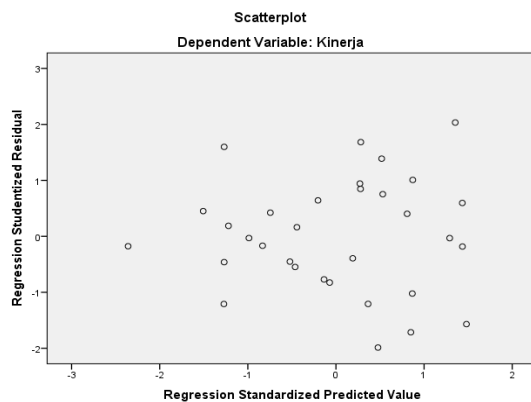
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Sumber : Data primer diolah, 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

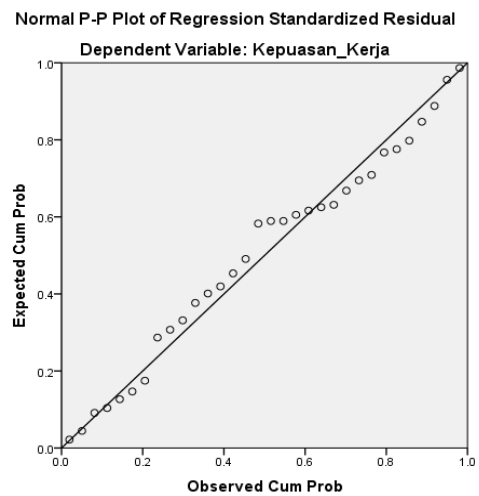


Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 2. dan gambar 3. diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

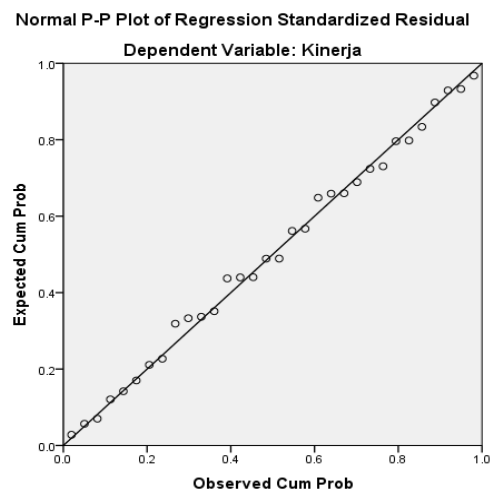
Uji Normalitas

Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural 1



Sumber : Data primer diolah, 2017

Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4. dan gambar 5. diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Substruktural I

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.774	3.250		4.238	.000
	Intelligence_Quotient	.323	.208	.254	1.552	.132
	Emotional_Quotient	.314	.112	.602	2.813	.009
	Etika_Kerja_Islam	-.023	.167	-.029	-.139	.891

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 1,552 < t_{tabel} sebesar 2,045 untuk variabel *intelligence quotient* (X_1) dan probabilitas signifikansi sebesar 0,132 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya *intelligence quotient* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,813 > t_{tabel} sebesar 2,045 untuk variabel *emotional quotient* (X_2) dan probabilitas signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *emotional quotient* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar -0,139 < t_{tabel} sebesar 2,045 untuk variabel etika kerja islam (X_3) dan probabilitas signifikansi sebesar 0,891 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.623	4.773		.340	.737
	Intelligence_Quotient	-.229	.249	-.184	-.920	.366
	Emotional_Quotient	-.084	.145	-.164	-.579	.568
	Etika_Kerja_Islam	.429	.191	.556	2.246	.033
	Kepuasan_Kerja	.458	.217	.469	2.115	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Hasil perhitungan SPSS untuk variabel *intelligence quotient* (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar -0,921 < 2,048 dan

probabilitas signifikansi sebesar 0,366 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya *intelligence quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

- Hasil perhitungan SPSS untuk variabel *emotional quotient* (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar -0,579 < 2,048 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,579 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya *emotional quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- Hasil perhitungan SPSS untuk variabel etika kerja islam (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,246 > 2,048 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,033 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja.
- Hasil perhitungan SPSS untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,115 > 2,048 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,044 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.542	1.35800

a. Predictors: (Constant), Etika_Kerja_Islam, Intelligence_Quotient, Emotional_Quotient

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,542 artinya 54,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *intelligence quotient*, *emotional quotient* dan etika kerja islam, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.370	1.55656

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Etika_Kerja_Islam, Intelligence_Quotient, Emotional_Quotient

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,370 artinya 37% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *intelligence quotient*, *emotional quotient*, etika kerja islam dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 63% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Intelligence_Quotient	Emotional_Quotient	Etika_Kerja_Islam
Intelligence_Quotient	Pearson Correlation	1	.642**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Emotional_Quotient	Pearson Correlation	.642**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Etika_Kerja_Islam	Pearson Correlation	.629**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

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

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8. diatas, nilai korelasi antara *intelligence quotient* dan *emotional quotient* sebesar 0,624 yang artinya korelasi antara variabel *intelligence quotient* dan *emotional quotient* adalah kuat. Nilai korelasi antara *intelligence quotient* dan etika kerja islam sebesar 0,629 yang artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat. Sedangkan nilai korelasi variabel *emotional quotient* dan

etika kerja islam sebesar 0,804 yang artinya korelasi keduanya kuat.

Analisis Jalur

Analisis Jalur Sub Struktural I

Berdasarkan Tabel 4. untuk hasil *coefficient* dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,254 X_1 + 0,602 X_2 - 0,029 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,586} = \sqrt{0,414} = 0,643$$

Keterangan:

- $X_1 = 0,254$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *intelligence quotient* akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,254.
- $X_2 = 0,602$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *emotional quotient* akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,602.
- $X_3 = -0,029$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja islam akan menurunkan kepuasan kerja guru sebesar -0,029.
- Nilai Residu atau error = 0,643 menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar 0,643 atau 64,3% dapat dijelaskan oleh variabel *intelligence quotient* (X_1), *emotional quotient* (X_2), dan etika kerja islam (X_3).

Analisis Jalur Sub Struktural II

Berdasarkan Tabel IV-19, untuk hasil *coefficient* diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,184 X_1 - 0,164 X_2 + 0,556 X_3 + \epsilon_2$$

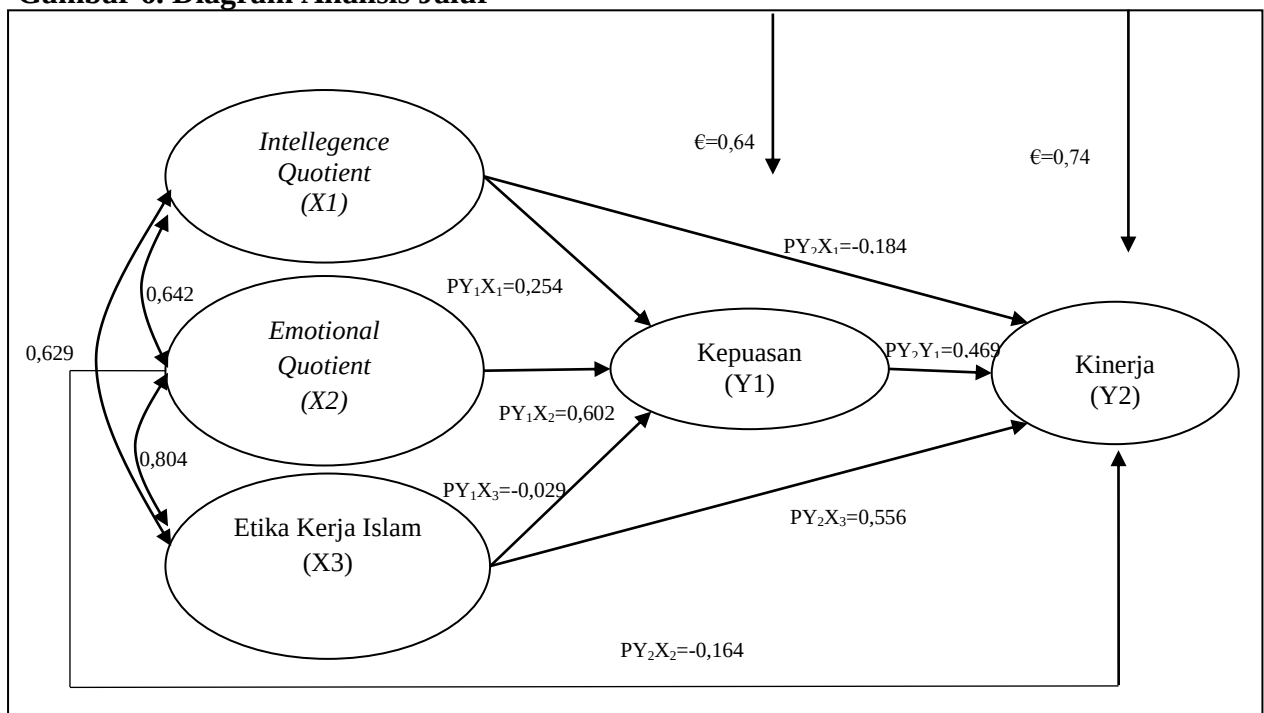
$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,451} = \sqrt{0,549} = 0,741$$

Keterangan :

- $X_1 = -0,184$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Intelligence Quotient* akan menurunkan kinerja guru sebesar -0,184.
- $X_2 = -0,164$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *emotional quotient* akan menurunkan kinerja guru sebesar -0,164.
- $X_3 = 0,556$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel etika kerja

- islam akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,556.
- d. $Y_1 = 0,469$ menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,469.
- e. Nilai residu atau error sebesar 0,741 menunjukkan bahwa sebesar 0,741 atau 74,1% dijelaskan oleh variabel *intelligence quotient* (X_1), *emotional wuotient* (X_2), etika kerja islam (X_3) dan kepuasan kerja (Y_1).

Gambar 6. Diagram Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2017

PEMBAHASAN

Pengaruh *Intelligence Quotient* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $1,552 < t_{tabel}$ sebesar 2,045 maka H_1 ditolak. Besarnya pengaruh *Intelligence Quotient* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,132 > 0,05$ Artinya *intelligence quotient* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Robbil (2016) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap *intelligence quotient* guru atas suatu pekerjaan belum tentu kepuasan kerja guru tercapai. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah kecerdasan intelektual pegawai maka rasa puas terhadap hasil tidak mudah dirasakan karena ada beban

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Emotional Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,813 > t_{tabel}$ sebesar $2,045$ maka hipotesis H_2 diterima. Besarnya pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,009 < 0,05$ Artinya *Emotional Quotient* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2015) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Guru yang memiliki *emotional quotient* yang tinggi dapat berkomunikasi dengan baik dalam kerjanya. Guru akan merasa tenang dan nyaman berada di dekatnya, kehangatan dan keterbukaan dengan cara yang tepat dapat dirasakan oleh guru sehingga membuat guru merasakan dari hasil kerjanya.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas tidak terbukti bahwa hipotesis etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $-139 < t_{tabel}$ $2,045$ maka hipotesis H_3 ditolak. Besarnya pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja sebesar $0,891 > 0,05$ artinya etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hal ini menyatakan bahwa fakta dilapangan guru tetap menerapkan etika kerja islam dalam keseharian di sekolah karena etika kerja islam sudah menjadi bagian dari agama mereka dan bekerja merupakan ibadah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zusroni (2013) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal

ini menunjukkan bahwa guru yang menerapkan etika kerja islam dalam mengajar tidak menjadi tolak ukur guru tersebut merasa puas dalam bekerja.

Pengaruh *Intelligence Quotient* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan tidak terbukti bahwa hipotesis *intelligence quotient* berpengaruh terhadap Kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $-920 < t_{tabel}$ sebesar $2,048$ maka hipotesis H_4 ditolak. Besarnya pengaruh *intelligence quotient* terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,366 > 0,05$ Artinya *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menyatakan bahwa fakta dilapangan guru selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka meskipun *Intelligence Quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan Ganarsih (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan baik simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi *intelligence quotient* guru atas suatu pekerjaan belum tentu meningkatkan kinerja. demikian juga sebaliknya, semakin rendah *intelligence quotient* guru belum tentu kinerjanya rendah.

Pengaruh *Emotional Quotient* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas tidak terbukti bahwa hipotesis *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $-579 < t_{tabel}$ sebesar $2,048$ maka hipotesis H_5 ditolak. Besarnya pengaruh *Emotional Quotient* terhadap Kinerja sebesar $0,568 > 0,05$ Artinya *Emotional Quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan Ganarsih (2013) yang menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan baik simultan maupun parsial

terhadap kinerja guru. Hal ini berarti guru yang memiliki *emotional quotient* yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, guru yang memiliki *Emotional Quotient* yang rendah belum tentu kinerjanya rendah.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,246 > t_{tabel}$ sebesar $2,048$ maka hipotesis H_6 diterima. Besarnya pengaruh etika kerja islam terhadap Kinerja sebesar $0,033 < \text{dari } 0,05$ artinya etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa tngginya etika kerja islam yang dimiliki guru akan mempunyai rasa keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri maka otomatis kinerja guru akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurmatias (2015) yang menyebutkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etika kerja islam guru semakin tinggi juga kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah etika kerja islam guru, maka semakin rendah juga kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,115 > t_{tabel}$ sebesar $2,048$ maka hipotesis H_7 diterima. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,044 < \text{dari } 0,05$ Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan mendukung kinerja mereka. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik akan memotivasi guru untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Robbil (2016) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan guru dalam suatu organisasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan guru maka kinerjanya akan rendah juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Intelligence Quotient* merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
2. *Emotional Quotient* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
3. Etika Kerja Islam merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
4. *Intelligence Quotient* merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
5. *Emotional Quotient* terbukti merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
6. Etika Kerja Islam terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kineja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
7. Kepuasan Kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang dignifikan terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen.
8. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen adalah *Intelligence Quotient* karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan

dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B 0,323.

9. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 2 Kebumen adalah Kepuasan Kerja karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B 0,458.

Saran

1. Pihak sekolah sebaiknya tetap memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk beradaptasi dengan rekan kerja, siswa maupun lingkungan kerjanya, karena dengan adanya interaksi yang positif akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi guru tersebut.
2. Sebaiknya guru tetap meningkatkan hasil kerjanya agar lebih baik lagi dengan tetap mempertahankan nilai-nilai pada etika kerja islam. Karena etika kerja islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku guru dalam mengajar dan dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif, guru yang memiliki sikap kerja positif dalam mengajar cenderung akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Pihak sekolah perlu mempertahankan teknik-teknik yang membangkitkan kepuasan kerja guru seperti diberikannya reward, penghargaan dan lain-lain sehingga diharapkan kinerja guru tidak akan menurun.
4. Bagi pihak sekolah/organisasi sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara terbuka dan tertulis, sehingga organisasi bisa mengetahui kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, M.S. 1986. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Karunika dan Universitas Terbuka.

Agustian, Arif Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.

Dwijayanti, Pangestu, A. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial terhadap pemahaman Akuntasni. Jakarta: Skripsi Universitas Pembangunan Nasio I “Veter”.

Eysenck, H.J, and Kamin, L. 1981. *Intelligence : The Batle For The Mind*. Pan Book: London dan Sydney.

Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intellegence*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Hendriani, Susi dan Raden Lestari Garnasih. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru. Jurnal Ekonomi: Volume 21, Nomor 4.

Kurnia, Fajar. 2015. Pengaruh Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Provinsi Riau. Jom Fekon: Vol 1, No 1.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nggermanto, Agus. 2008. *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum. Cara Praktis Melejitkan IQ, EQ, dan SQ*. Bandung: Nuansa.

Nurmatias, Faizal. 2015. Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Dumai. Jurnal Tamaddun Ummah: Vol 01, No 1.

Robbil, Fani Alifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja

- Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember. Jember: Universitas Jember.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Diana Angelica dari Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyowati, Eka. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (studi kasus pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Taruna Sejahtera). Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- Yousef, Darwish A. 2001. Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personal Review, Vol. 30.
- Zusroni, Edwin. 2013. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention Pada Perusahaan Multifinance PT. BFI Finance Tbk. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.