

### ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI KETERLIBATAN OTORITAS GEREJA DALAM SELEKSI PADA PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN KINERJA GURU PAK PAPUA SELATAN

Donatus Wea S. Turu \*)

Berlinda S. Yunarti \*)

#### *Abstract*

*The purpose of this study was to analyze the influence of the involvement of Church authorities in the selection of spiritual intelligence, achievement motivation and performance of Catholic religious education teachers. Primary data was obtained through questionnaires distributed to 70 Catholic religious education teachers spread across the Merauke archdiocese (which includes Merauke, Boven Digoel and Mappi regencies). There are five hypotheses that need to be tested using Structural Equation Model (SEM) analysis as a tool to see the relationship between variables using AMOS software. Measurement of variables using a Likert scale of 1 to 5, with a score of Disagree (Score 1) to Strongly Agree (score 4). The results of the study will show whether the five hypotheses are proven to have a positive and significant effect or vice versa. The results of this study are a very meaningful contribution to the Church Authority (local church leaders) and to Catholic religious education teachers.*

**Keywords:** Church Authority; Motivation; Spiritual Intelligence; Performance; Catholic Religious Education Teacher.

#### **Pendahuluan**

Guru memainkan peran yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran tersebut semata-mata ditujukan untuk keberhasilan dunia pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Namun peran guru belum mampu mendongkrak peringkat Indonesia di mata

\*) STK Santo Yakobus Merauke, Papua

dunia perihal kemajuan di bidang pendidikan. Data UNESCO, dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report*, tahun 2016, memperlihatkan bahwa pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru berada pada urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Demikian halnya dengan kemampuan peserta didik. Survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh *Programme for International Student Assessment (PISA)*, pada 3 Desember 2019 di Paris, menempatkan Indonesia di peringkat ke-72 dari 77 negara. Data ini menjadikan Indonesia bercokol di peringkat enam terbawah; jauh di bawah negara Malaysia dan Brunei Darussalam.

Kondisi yang cukup memprihatinkan ini, menuntut para guru untuk terus berbenah dari waktu ke waktu, baik yang berkaitan dengan motivasi, kinerja maupun faktor-faktor penting lainnya yang berpengaruh terhadap kemajuan pendidikan. Widoyoko dan Rinawat (2012) menegaskan bahwa guru yang memiliki kinerja baik akan dapat menumbuhkan semangat dan motivasi siswa untuk belajar lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Kapur (2018) gurulah yang memainkan peranan yang utama dalam menentukan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan guru dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor yang paling dominan dan berpengaruh langsung pada proses pembelajaran di kelas adalah kinerja guru. Selain kinerja, motivasi berprestasi dan kecerdasan spiritual guru juga memainkan peranan yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk menjadi lembaga pendidikan yang baik, sangat diperlukan guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Poluakan (2012) dan Lestariningsih (2017) menyatakan hubungan positif antara motivasi berprestasi dan komponen prestasi akademik.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang murni dan kinerja yang baik adalah guru yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi (Khodijah & Sukirman, 2014). Karena kecerdasan spiritual memungkinkan para guru dalam mengelola nilai-nilai, norma-norma dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadar atau suara hati (Iakandar, 2012). Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, pasti mampu mengelola nilai, norma dan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadarnya. Menurut Marshal (2003) kecerdasan spiritual menjadi faktor yang menguatkan setiap individu dalam menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yakni bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual yang

tinggi akan juga memiliki kinerja yang tinggi pula dalam mendidik para peserta didik (Baharuddin dan Zakaria, 2018) Untuk guru pendidikan agama Katolik, selain faktor kinerja, motivasi, dan kecerdasan spiritual, mutu pendidikan, khususnya pendidikan agama Katolik, ditentukan juga oleh keterlibatan otoritas Gereja, secara khusus dalam menyeleksi para calon sebelum mereka dikaryakan di sekolah-sekolah. Keterlibatan otoritas Gereja ini mau menunjukkan peran dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin tertinggi dalam hal iman dan moral yang diemban oleh para guru pendidikan agama Katolik di sekolah maupun di tengah umat.

Hubungan langsung antara keterlibatan otoritas Gereja terhadap motivasi, kecerdasan spiritual dan kinerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah belum ada hasil penelitian. Namun ada begitu banyak penelitian yang menjelaskan dan membuktikan adanya hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan secara umum dengan motivasi, kinerja dan kecerdasan spiritual bawahan. Penelitian (Ningsih, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Menurut (Reni, 2015) faktor keterlibatan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahannya. Hal senada ditegaskan oleh (Rawung, Ficke, 2013) dan (Sougui, A. Orozi, dkk, 2016) dalam penelitiannya terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Malaysia. Dalam hubungannya dengan kinerja dan kecerdasan spiritual, penelitian (Tirtayasa et al., 2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja bawahan. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Basit, dkk. (2015) dan (Nawoseing'ollan dan Roussel., 2017). Menurut (Supriyanto & Troena, 2012) ada hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan memimpin dengan baik (Sultan et al., 2017).

Kajian ini dilakukan pada guru-guru pendidikan agama Katolik di Papua selatan (Merauke, Boven Digoel dan Mappi). Di beberapa sekolah masih dijumpai guru-guru pendidikan agama Katolik yang kinerjanya belum memadai (wawancara dengan kepala sekolah, Pebruari 2022). Demikian juga halnya dengan motivasi dan kecerdasan spiritual; ada guru agama Katolik yang sering absen dan tidak semangat dalam mengajar bahkan terlibat dalam pelanggaran moral dan kasus pidana yang meresahkan umat Allah (Wea, 2020). Menurut (Wea & Sukestiyarno, 2019), salah satu faktor penyebabnya adalah tidak diterapkannya rekrutmen dan seleksi calon guru pendidikan agama Katolik sesuai dengan tuntutan Kitab Hukum Kanonik 1983, di mana keterlibatan otoritas Gereja memainkan peranan yang sangat penting. Dalam penelitian ini akan dikaji lebih lanjut apakah

keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi guru pendidikan agama Katolik otomatis berpengaruh terhadap motivasi kerja, kecerdasan spiritual dan kinerja mereka di sekolah, sehingga beberapa kasus yang sempat muncul, dengan pelakunya adalah guru pendidikan agama Katolik, dapat diminimalisir.

## **Kajian Pustaka**

### ***Kinerja Guru***

Mangkunegara, (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Guru dan dosen (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional). Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014). (Dessler, 2000) memahami kemiripan antara kinerja dan prestasi kerja. Menurut Desler, kinerja adalah perbandingan hasil kerja aktual dengan standar kerja. Kekhususan kinerja adalah lebih memfokuskan pada hasil kerja. Khusus untuk kinerja guru diukur hasil kerja yang didasarkan pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. (Goy, 1990) mendeskripsikan kinerja sebagai *performance relates to what teacher do in the classroom and how that affects student learning*. Lebih lanjut Goy (1990) menjelaskan bahwa kinerja merupakan faktor penting pada setiap pembinaan tenaga profesional guru, yang sangat membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (*knowledge, skill dan attitude*) yang baik dalam proses belajar mengajar mulai dari merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi hasil belajar dan proses pembelajaran. Guru dengan kinerja yang tinggi adalah guru yang produktif, yang oleh Goy (1990) digambarkan sebagai guru yang cerdas dan mampu mempelajari kondisi lingkungan secara cepat; memiliki daya kreativitas dan inovatif tinggi; memahami serta mampu menguasai pekerjaan; belajar menggunakan logika; bekerja dengan efisien dan efektif; selalu melakukan perbaikan; bernilai di mata pengawas; berprestasi; dan selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri.

Khine, dkk. (2004) mendefinisikan kinerja guru sebagai "*Behaviour of teacher while teaching a class, showing concern and care and having a sense of humour*". Clewes (2003)

menyatakan bahwa “*The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance*” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, dan para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Selanjutnya (Supardi, 2014) mendeskripsikan kinerja guru sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan setiap tugas pembelajaran. Kinerja setiap guru perlu dinilai dengan menggunakan indikator tertentu. *Georgia Department of Education* telah mengembangkan “Penilaian Kinerja Guru” (*Teacher Performance Assesment*) yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) yang dikembangkan oleh proyek Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah (Rusman 2006). Penilaian Kinerja Guru mencakup beberapa aspek, yakni (1) rencana pengajaran, (2) pelaksanaan pengajaran, (3) hubungan antar pribadi, dan (4) evaluasi. Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan perilaku (tindakan) setiap guru yang berkaitan erat dengan kompetensi dasar yang dimilikinya dan aktivitas belajar mengajar yang dijalankan di kelas. Kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar para siswa (Laksono, 2017). Untuk konteks guru pendidikan agama Katolik, tinggi rendahnya kinerja para guru pendidikan agama Katolik juga dipengaruhi oleh keterlibatan otoritas Gereja dalam merekrut dan menyeleksi para guru sebelum berkarya di sekolah-sekolah dan pendampingan yang berjenjang setelah para guru berkarya (Turu, 2019). Selain itu, kinerja mereka juga dipengaruhi oleh motivasi dan orientasi dasar untuk menjadi guru pendidikan agama Katolik (Turu, 2019).

### ***Motivasi Berprestasi***

(Arsyad, dkk. 2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyemangati perilaku dan mendasari kecenderungan untuk bertahan. Hal ini sejalan dengan pendapat Yusniar (2014) bahwa perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. (Mangkunegara, 2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu. (Uno, H.B., & Lamatenggo, 2007) mendeskripsikan motivasi sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Lebih lanjut (Hasibuan, 2009) mendeskripsikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari deskripsi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan atau sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku seseorang. Abraham Maslow, memberikan teori motivasi yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan yang dikenal dengan “Hirarki Kebutuhan Maslow” yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri (Mangkunegara 2011). Dalam hubungannya dengan motivasi kerja guru, Dimiyati (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seorang guru. Motivasi kerja guru sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja guru. Kreativitas kerja guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seorang guru. Robbins dalam (Riduwan, 2010) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi. Konsekwensinya adalah guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik (Mangkunegara, 2011). Selanjutnya Mangkunegara (2011) menegaskan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai motivasi seorang guru, yakni (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

Beberapa penjelasan di atas menghantar kita kepada kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang yang membangkitkan keinginan dan daya gerak bagi seorang guru untuk bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan sekerja dan kebutuhan lainnya. Hasil penelitian [Turu \(2019\)](#) adalah bahwa ada pengaruh antara keterlibatan otoritas Gereja dalam rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik terhadap motivasi kerja guru pendidikan agama Katolik di sekolah. Melalui wawancara oleh

otoritas Gereja, daya penggerak para calon berupa motivasi dan orientasi untuk menjadi guru pendidikan agama Katolik akan diketahui.

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru

### ***Keterlibatan Otoritas Gereja Dalam Seleksi***

Dengan sangat tegas Kanon 805 Kitab Hukum Kanonik 1983 (KHK 1983) mengatakan “Ordinaris wilayah berhak mengangkat atau menyetujui guru-guru agama untuk keuskupannya, demikian pula memberhentikan atau menuntut pemberhentian mereka jika alasan keagamaan atau moral menuntutnya”. Rumusan kanon ini mengatur kewewenangan otoritas Gereja dalam proses seleksi guru pendidikan agama Katolik sebelum ditempatkan di sekolah. Selain itu, pendasaran kanon ini juga menyadarkan setiap penyelenggara sekolah (kepala sekolah dan yayasan) bahwa hak untuk mengangkat dan memberhentikan guru pendidikan agama Katolik berada di tangan ordinaris wilayah, yakni pemimpin tertinggi Gereja lokal. Peran serta pimpinan tertinggi Gereja katolik ini sekaligus menjadi salah satu wujud tanggungjawabnya terhadap pendidikan iman dan moral yang harus diwartakan kepada sebagian umat gembalaannya, yakni para peserta didik di sekolah.

Ajaran iman dan moral yang diberikan kepada para peserta didik di sekolah-sekolah oleh para guru pendidikan agama Katolik harus berada pada koridor kebenaran, yakni didasarkan pada Kitab Suci dan Magisterium Gereja. Belum lagi, keutamaan-keutamaan yang harus dimiliki oleh seorang guru pendidikan agama Katolik, menjadi tuntutan tersendiri yang tidak kalah pentingnya, untuk dipenuhi oleh setiap calon guru pendidikan agama Katolik, sebagaimana dituntut oleh KHK 1983 (Sharon 2003: 960). Dengan kata lain, kehadiran dan keterlibatan para guru pendidikan agama Katolik di sekolah-sekolah sesungguhnya adalah untuk menjalankan tugas yang dipercayakan oleh Gereja dalam hal mengajar, berkat imamat rajawi (sakramen baptis) yang telah diterimanya, sebagaimana ditegaskan dalam Kanon 204 § 1 “Kaum beriman kristiani ialah mereka yang karena melalui baptis diinkorporasi pada Kristus, dibentuk menjadi umat Allah dan karena itu dengan caranya sendiri mengambil bagian dalam tugas imami, kenabian dan rajawi Kristus, dan sesuai dengan kedudukan masing-masing, dipanggil untuk menjalankan keputusan yang dipercayakan Allah kepada Gereja untuk dilaksanakan di dunia”. Untuk itu, tidak sembarang orang dapat begitu saja diseleksi, diterima dan ditugaskan untuk mengajar pendidikan agama Katolik, walaupun secara akademik yang bersangkutan memenuhi persyaratan (tamatan dari

sekolah tinggi untuk pendidikan agama Katolik yaitu sekolah tinggi pastoral dan kateketik atau sekolah tinggi filsafat dan teologi Katolik).

Dalam konteks Gereja lokal, kewenangan untuk mengajar, dimiliki oleh otoritas Gereja setempat, yakni uskup diosesan sebagaimana ditegaskan dalam Katekismus Gereja Katolik (KGK), 100 “Tugas untuk menjelaskan sabda Allah secara mengikat, hanya diserahkan kepada wewenang mengajar Gereja, kepada Paus dan kepada para uskup yang ada dalam persekutuan dengannya”. Uskuplah yang memiliki otoritas untuk memutuskan siapakah dari antara umat kegemalaannya, yang memiliki kelayakan mengajar iman dan moral kepada anggota jemaat yang dipimpinnya. Konsekwensinya adalah kehadiran seorang guru pendidikan agama Katolik, yang mengajar anak-anak didik di sekolah, tidak terlepas dari pelimpahan kewenangan untuk mengajar, yang hanya dimiliki oleh uskup diosesan dalam persatuan dengan Paus di Roma. Secara khusus mengenai kewenangan untuk mengajar dalam bidang moral, KGK, 2033 dan 2034 menegaskan “Wewenang mengajar para gembala Gereja di bidang moral biasanya dilaksanakan di dalam katekese dan kotbah, dengan bantuan karya para pakar teologi dan penulis rohani. Di bawah bimbingan dan pengawasan para gembala, “warisan” moral kristen ini dilanjutkan dari generasi ke generasi. Ini terdiri dari satu keseluruhan peraturan, perintah dan kebajikan yang khas, yang timbul dari iman kepada Kristus dan dijiwai oleh kasih. Paus dan para uskup merupakan “pengajar yang autentik, atau mengemban kewibawaan Kristus, artinya mewartakan kepada umat yang diserahkan kepada mereka, iman yang harus dipercaya dan diterapkan dalam perilaku manusia (LG, 25). Wewenang mengajar biasa yang universal dari Paus dan dari para uskup yang bersatu dengannya mengajar kepada umat beriman kebenaran yang harus dipercaya, kasih yang harus dihidupi, dan kebahagiaan yang patut diharapkan”.

Penegasan doktrinal ini, yang sesungguhnya merupakan penjabaran lebih lanjut dari apa yang diatur di dalam Kanon 805, secara kasat mata memberikan kejelasan kepada kita bahwa tidak sembarang orang yang dapat mengemban tugas sebagai guru pendidikan agama Katolik di sekolah-sekolah formal. Hanya orang-orang yang memenuhi standard tertentu sebagaimana diatur dalam KHK 1983, yang dapat mengemban tugas tersebut; apalagi menjadi guru pendidikan agama Katolik adalah sebuah panggilan dan perutusan yang khusus, yang tidak sama dengan panggilan dan perutusan sebagai guru-guru bidang studi lainnya. Supaya tugas mulia ini bisa dijalankan dengan baik dan penuh kesadaran oleh para guru pendidikan agama Katolik, dan peserta didik sungguh-sungguh dibimbing ke arah perkembangan iman dan kebajikan-kebajikan kristiani, maka otoritas Gereja harus terlibat

langsung dalam seleksi. Hasil penelitian Turu (2019) adalah bahwa keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi para guru pendidikan agama Katolik berpengaruh terhadap kompetensi dan pengabdian mereka di sekolah. Selanjutnya, agar para guru pendidikan agama Katolik tetap setia kepada panggilan dan keputusan luhur mereka serta mencintainya, maka perlu diberi pendampingan. Adalah wewenang otoritas tertinggi Gereja setempat untuk merancang dan menyiapkan bentuk-bentuk pendampingan dalam membantu para guru pendidikan agama Katolik agar bertumbuh semangatnya dalam totalitas pengabdian mereka di sekolah masing-masing (bdk. Kanon 135 § 2 dan Kanon 391). Ada lima aspek yang menjadi dasar terlibatnya otoritas Gereja dalam seleksi guru pendidikan agama Katolik, yang diinterpretasikan dari Kanon 805 KHK 1983, yakni tanggungjawab otoritas Gereja terhadap pengajaran iman dan moral kristiani; guru agama Katolik adalah sebuah panggilan yang luhur; guru agama Katolik berpartisipasi dalam tugas mengajar Gereja; demi menjaga kemurnian ajaran iman dan moral kristiani; dan menanamkan serta menumbuhkan iman dan moral kristiani secara benar kepada para peserta didik.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi terhadap motivasi berprestasi

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi terhadap kinerja guru

### ***Kecerdasan Spiritual***

(Zohar, D., & Marshall, 2005) mengartikan kata spiritual (Latin: *spiritus*), sebagai prinsip yang memfasilitasi suatu organisme. Buzan (2003) lebih menekankan makna kata spiritual sebagai napas, yang diartikan sebagai energi batin yang non jasmani yang meliputi aspek emosi dan karakter. Kamus psikologi menjelaskan spirit sebagai suatu zat *immaterial* dan bersifat ketuhanan, yang diberi karakteristik manusia, kekuatan, semangat, disposisi moral dan motivasi. Dengan demikian spiritual, yang lebih kerap disebut dengan kecerdasan spiritual, dapat diartikan sebagai suatu kekuatan atau semangat yang terdapat pada diri seseorang yang bersifat keilahian untuk lebih mengenal penciptanya dan bertumbuhnya kesadaran untuk tunduk kepadanya serta setia kepada kehendaknya (Chaplin, 1999).

Kecerdasan sipiritual yang lebih sering disebut sebagai *Spiritual Intelligence* diperlukan agar individu dapat memilih atau berpihak pada kebajikan dalam bekerja. Kecerdasan spiritual merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan bagaimana seseorang “cerdas” dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan

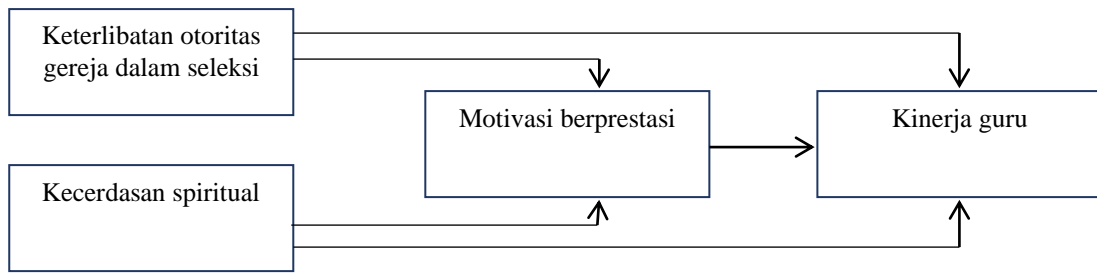
kualitas kehidupan spiritualnya. Kecerdasan spiritual merupakan serangkaian kapasitas mental adaptif yang berdasarkan pada aspek kenyataan non materi dan *transendent*, khususnya yang berkenaan dengan asal mula keberadaan seseorang, makna pribadi, dan tingkat kesadaran yang tinggi. Kecerdasan spiritual diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara efektif (Zohar & Marshall, 2005).

Kecerdasan spiritual terdiri atas beberapa aspek, yaitu kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa takut, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya, serta menjadi pribadi mandiri. Kehidupan spiritual di sini meliputi hasrat untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) yang memotivasi kehidupan manusia untuk senantiasa mencari makna hidup (*the meaning of life*) dan mendambakan hidup bermakna (*the meaningful life*). Spiritual adalah hal-hal yang menyangkut nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat non-materi yang terselubung dalam jiwa dan hati manusia, seperti kebaikan, kebenaran, keindahan, kesucian cinta, rohani dan kejiwaan (Burhani, M., & Laurens, 2013). Dalam agama sifat-sifat seperti ini menyangkut sisi kemanusiaan yang bersifat non-materi, seperti konsistensi, kerendahan hati, berusaha dan berserah diri, ketulusan, totalitas, keseimbangan dan integritas. Hal-hal inilah yang dijadikan tolok ukur kecerdasan spiritual (Agustian, 2001). Iskandar, (2012) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam mengelola nilai-nilai, norma-norma dan kualitas kehidupan dengan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadar atau suara hati. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, akan mampu mengelola nilai, norma dan memanfaatkan kekuatan pikiran bawah sadarnya. Temuan penelitian Turu (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan otoritas Gereja dalam rekrutmen dan seleksi guru pendidikan agama Katolik berpengaruh terhadap kehidupan spiritualnya, baik saat mengikuti proses rekrutmen dan seleksi maupun ketika akan bertugas di sekolah.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap motivasi berprestasi.

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru.

Gambar 1: Model Kerangka Pikir



## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dengan google form kepada guru Pendidikan Agama Katolik di Keuskupan Agung Merauke. Sampel yang diambil sebanyak 70 guru Pendidikan Agama Katolik. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert Tidak Setuju (Skor 1) s/d Sangat Setuju (skor 5). Pengukuran variabel keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi guru pendidikan agama Katolik terdiri atas 5 indikator yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek yang sekaligus menjadi dasar sebagaimana diatur dalam Kanon 805 (KHK 1983), yang terdiri atas tanggungjawab otoritas Gereja terhadap pengajaran iman dan moral kristiani; guru agama Katolik adalah sebuah panggilan yang luhur; guru agama Katolik berpartisipasi dalam tugas mengajar Gereja; menjaga kemurnian ajaran iman dan moral kristiani; dan menanamkan serta menumbuhkan iman dan moral kristiani secara benar kepada anak didik.

Motivasi kerja guru Pendidikan Agama Katolik terdiri atas 5 indikator yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek motivasi kerja guru yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang terdiri atas Kebutuhan akan berprestasi, Peluang untuk berkembang, Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, Kebutuhan akan pengakuan, dan Gaji yang diterima. Kecerdasan spiritual terdiri atas 5 indikator yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek kecerdasan spiritual yang dikemukakan oleh Agustinian (2011) yang terdiri atas konsistensi, kerendahan hati, kesabaran, ketulusan dan totalitas, serta integritas diri. Kinerja guru Pendidikan Agama Katolik terdiri atas 4 indikator sebagaimana yang ditetapkan oleh *Georgia Department of Education* dan telah dimodifikasi oleh Depdiknas yang mencakup rencana pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan evaluasi. Pengujian hipotesis menggunakan *structural equation model* (SEM) sebagai alat untuk menguji hipotesis melalui AMOS software.

## Hasil dan Pembahasan

### *Identitas Responden*

Data empiris menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan demografik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, asal daerah, pengalaman mengajar, dan lokasi penugasan, seperti tampak pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Demografik Responden

Keterangan	Jumlah	%	Keterangan	Jumlah	%
(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<b>Jenis Kelamin:</b>			<b>Etnis:</b>		
a) Laki-laki	47	28%	a) NTT	14	8,24%
b) Perempuan	23	14%	b) Maluku	3	1,76%
<b>Usia:</b>			c) Papua	23	13,53%
a) 25 – 30 tahun	2	1%	d) Jawa	18	10,59%
b) 31 – 40 tahun	47	28%	e). Etnis lainnya	12	7,06%
c) 41 – 55 tahun	21	12%	<b>Pengalaman mengajar:</b>		
<b>Pendidikan:</b>			a) 2 – 5 tahun	2	1,18%
a) S3	0	0,00%	b) 6 – 10 tahun	26	15,29%
b) S2	43	25,29%	c) >11 tahun	42	24,71%
c) S1	27	15,88%	<b>Tempat tugas:</b>		
			a) Wilayah perkotaan	18	10,59%
			b) Pinggiran kota	32	18,82%
			c) Wilayah pedalaman	20	11,76%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Mayoritas sampel adalah laki-laki (57%), dengan sebaran yang terbanyak di wilayah pinggiran kota kabupaten yang menjadi teritorial Keuskupan Agung Merauke (seputaran daerah kecamatan yang berbatasan dengan kota Merauke–kabupaten Merauke, Tanah Merah–kabupaten Boven Digoel dan Keki–kabupaten Mappi). Hal ini disebabkan karena yang memiliki ketahanan fisik yang lebih kuat untuk berkarya di wilayah pinggiran kota, dengan tingkat kesulitan tertentu adalah laki-laki, walaupun secara kuantitatif panggilan luhur untuk menjadi guru Pendidikan Agama Katolik, melalui lembaga pendidikan kateketik dan pastoral, mayoritas adalah perempuan. Usia mereka produktif dan matang; hal ini terlihat dari sebagian besar berada pada usia rata-rata 40 tahun ke atas (50%). Latar belakang pendidikan sangat memadai yakni sebagian besar jenjang S1 (95,3%). Pengalaman mengajar sebagian besar berkisar di atas 10 tahun (50%), artinya cukup memiliki kompetensi dalam mengajar di kelas dan pengalaman dalam menghadapi kesulitan-kesulitan di lapangan. Sebaran asal guru sebagian besar dari NTT 50%, dari Papua 16,7% dan dari Maluku dan

daerah lain sebanyak 32,14%. Penugasan terbesar ada di pinggiran kota (tiga kota yang menjadi wilayah Keuskupan Agung Merauke) sebanyak 50% dan sisanya tersebar di kota Merauke, Tanah Merah dan Kepi dan daerah pedalaman.

### *Exploratory Factor Analysis*

Sebelum melakukan analisis Exploratory Factor Analysis (EFA), perlu menguji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) untuk mengukur kecukupan pengambilan sampel dan Bartlett's Test of Sphericity untuk menyelidiki faktor abilitas data. KMO yang dihasilkan dengan nilai tinggi 0,872 lebih besar dari 0,60 dan signifikan. Hal ini menyiratkan kesesuaian data untuk EFA dan statistik uji dinyatakan signifikan ditunjukkan oleh Bartlett's Test of Sphericity ( $p < 0,001$ ).

### *Analisis Dimensi, Keandalan, Dan Validitas*

EFA adalah salah satu metode analisis faktor untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel manifest atau variabel indikator dalam membangun konstruk. Ukuran yang menunjukkan bahwa suatu indikator masuk ke dalam indikator tertentu dalam EFA adalah nilai faktor loading. Ketika nilai faktor loading indikator lebih besar terhadap satu faktor tertentu, maka indikator tersebut dapat dikelompokkan ke dalam faktor tersebut (Tabel 2).

Tabel 2: Analisis Dimensi, Keandalan, Dan Validitas

Dimensi dan Indikator	Mean	SD	Loading Faktors	Reliability	EVA
<b>Keterlibatan otoritas Gereja katolik</b>					
1). Tanggungjawab otoritas Gereja terhadap pengajaran iman dan moral kristiani	3,90	0,981	,725	,740	0,573
2). Guru PAK sebuah panggilan yang luhur	4,70	0,563	,676		
3). Guru PAK berpartisipasi dalam tugas Gereja mengajar	4,38	0,874	,670		
4). Menjaga kemurnian ajaran iman dan moral kristiani	3,99	0,896	,700		
5). Menanamkan, menumbuhkan iman dan moral kristiani secara benar	4,56	0,543	,701		
<b>Kecerdasan spiritual</b>					
1). Konsistensi	3,34	0,868	,716	,820	0,545
2). Kerendahan hati	3,47	0,718	,684		
3). Kesabaran	3,49	0,837	,740		
4). Ketulusan dan totalitas	3,74	0,801	,670		
5). Integritas diri	4,44	0,769	,698		
Motivasi berprestasi				,767	0,582

Dimensi dan Indikator	Mean	SD	Loading Faktors	Reliability	EVA
1). Meraih prestasi yang lebih tinggi	4,36	0,793	,694		
2). Harga diri sebagai guru PAK dijunjung tinggi	3,34	0,868	,666		
3). Guru PAK memiliki kompetensi yang memadai.	3,64	0,868	,705		
4). Memiliki persiapan yang matang	3,55	0,718	,705		
<b>Kinerja Guru</b>					
1). Perencanaan pengajaran	3,66	0,878	,736		
2). Pelaksanaan pengajaran	3,27	0,738	,724	,789	0,580
3). Hubungan antar pribadi	3,54	0,878	,707		
4). Evaluasi	3,67	0,738	,731		

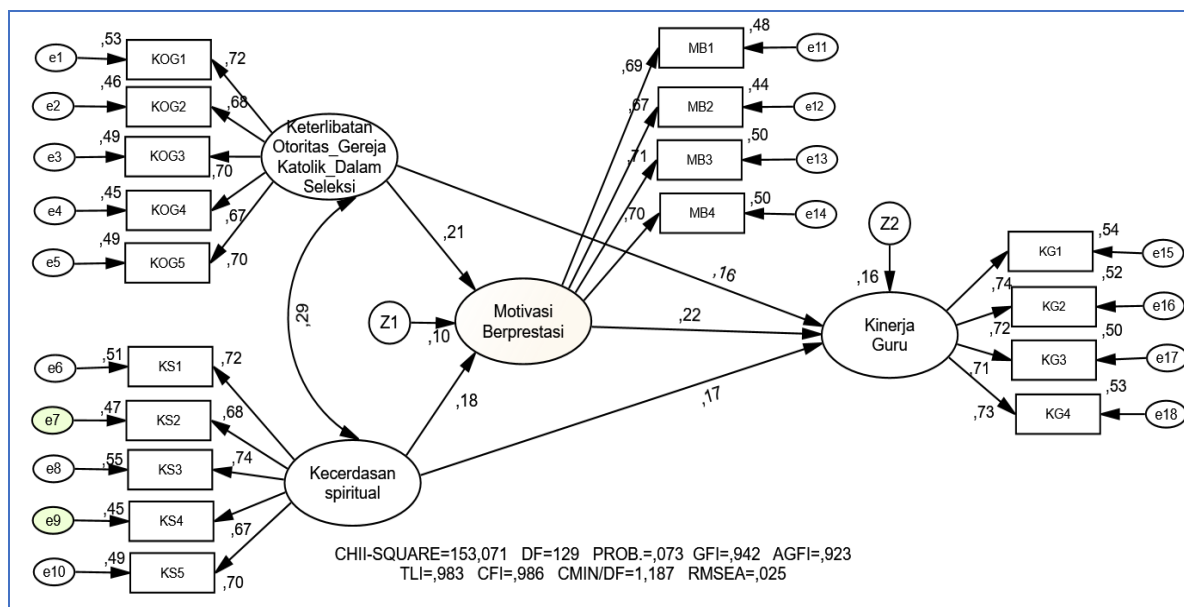
Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Mengenai validitas konvergen, diperoleh bahwa semua indikator menunjukkan loading faktor yang signifikan ( $p < 0,01$ ). Reliability dari semua variabel laten lebih tinggi dari 0,7, nilai yang dianggap memadai oleh (Hair, Joseph E. Jr, 2014). Demikian pula nilai EVA lebih tinggi dari 0,5. Selanjutnya pengujian validitas data digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data bisa relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran. Sedangkan reliabilitas menunjukkan seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Nilai rata-rata menggambarkan respon dari responden terhadap instrumen, memperlihatkan tanggapan yang positif karena berada di atas nilai titik tengah, dan standart deviasi di atas nol menjelaskan bahwa jawaban responden cukup bervariasi.

### ***Structural model assessment***

Gambar 2 Hasil model menunjukkan bahwa data sesuai dengan baik. Chi-square signifikan  $\chi^2 = 153.071$ ,  $df = 129$ ,  $p = .073$ . CMIN /  $df$  adalah 1.187, jauh di bawah batas maksimum 2.0, GFI = .942 dan AGFI = .923, CFI = .986 ; TLI = .983; CFI = .986 juga di atas .95, dan RMSEA = .025 sudah sesuai karena di bawah 0,05. Gambar 2 menjelaskan structural model assessment dinyatakan fit dengan data.

Figure 2 : Full Model Structural Equation Model



### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (Tabel 4) mendasarkan pada nilai rasio kritis (CR) dan *p-value* dari kausalitas yang dibangun dalam kerangka pikir. Jika *p-value* kurang dari .05, maka kausalitas dalam model penelitian disimpulkan signifikan.

Tabel 4. : Standardized Regression Weights

Path	Loading factor	p	t	Result
Kecerdasan spiritual → Motivasi berprestasi	,176	,023	2,278	Support
Keterlibatan otoritas Gereja katolik dalam seleksi → Motivasi berprestasi	,215	,005	2,791	Support
Keterlibatan otoritas Gereja katolik dalam seleksi → Kinerja guru	,161	,032	2,142	Support
Motivasi berprestasi → Kinerja guru	,217	,005	2,808	Support

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Setelah melakukan analisis model pengukuran dan memperoleh hasil yang memadai, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural. Hubungan model struktural diukur menggunakan AMOS-SEM untuk signifikansi (Hair et al., 2013). Temuan menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel eksogen dan variabel endogen dari analisis AMOS-SEM. Secara khusus, hasil dari model struktural menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan spiritual dan Motivasi berprestasi ( $\beta = 0,176$ ,  $p = .023$ ); antara Keterlibatan otoritas Gereja katolik dalam seleksi dan motivasi berprestasi ( $\beta = 0,215$ ,  $p = .005$ ); antara Keterlibatan otoritas Gereja katolik dalam seleksi dan kinerja guru ( $\beta = 0,161$ ,  $p = .032$ ); antara motivasi berprestasi dan kinerja guru ( $\beta = 0,217$ ,  $p = .005$ );

Tingkat nilai R-square dan relevansi prediktif model dinilai menunjukkan nilai R<sup>2</sup> variabel laten motivasi berprestasi 16,08%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten eksogen kecerdasan spiritual dan keterlibatan otoritas gereja katolik dalam seleksi menjelaskan 16,08% varians dalam motivasi berprestasi. Sementara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 18,0%. (alk dan Miller (1992) menyarankan nilai R<sup>2</sup> 0,10 sebagai tingkat minimum yang dapat diterima. Mengikuti rekomendasi Falk dan Miller, itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan kinerja guru memiliki tingkat nilai R-squared yang memadai.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa otoritas Gereja, memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama katolik. Yang diseleksi adalah calon guru pendidikan agama katolik yang sungguh berkualitas yang menyadari bahwa dia terpanggil untuk melakukan tugas yang amat luhur dalam ajaran iman dan moral. Temuan ini mendukung temuan dari Turu (2020) bahwa keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi guru Pendidikan agama katolik berpengaruh terhadap kompetensi dan pengabdianannya di sekolah. Keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi merupakan keharusan karena yang memiliki kewenangan utama untuk mengajar iman dan moral adalah pimpinan tertinggi Gereja universal dan Gereja lokal (Paus dan para uskup). Para guru pendidikan agama katolik merupakan perpanjangan tangan dari para pimpinan tertinggi Gereja tersebut. Hal ini ditegaskan dalam KGK 2033 dan 2034 bahwa wewenang mengajar “warisan” iman dan moral kristen berada di bawah bimbingan dan tanggungjawab gembala tertinggi Gereja, yakni Paus dan para uskup. Mereka adalah “pengajar yang autentik dalamewartakan kepada umat yang diserahkan kepada mereka, iman yang harus dipercaya dan diterapkan dalam perilaku manusia (LG, 25). Kewenangan yang mulia ini hanya dapat dilimpahkan kepada para pengajar yang memiliki keunggulan dan kompetensi sebagaimana disyaratkan oleh Kanon 804 KHK 1983. Keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi akan berpengaruh sangat besar terhadap kehadiran para guru pendidikan agama katolik dengan kompetensi

yang memadai, yang otomatis berpengaruh terhadap kinerjanya dalam mendidik para murid untuk bertumbuh dalam iman dan moral kristiani.

Hasil pengujian hipotesis kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Temuan ini mendukung penelitian Basuki (2015) dan Priatna (2020) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi belajar. Hasil penelitian Handayani (2019) juga menegaskan hal yang sama bahwa kecerdasan spiritual berhubungan sangat erat dan berpengaruh terhadap prestasi belajar. Guru yang memiliki motivasi kerja yang murni dan kinerja yang baik adalah guru yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi (Khodijah & Sukirman, 2014). Guru pendidikan agama katolik yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan terus mengembangkan motivasinya untuk berprestasi.

Hasil pengujian hipotesis otoritas Gereja dalam seleksi berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Whitehead (2003), Sharifi (2005), Amini (2006), Soeleman dan Shahraray (2001). Temuan ini menjelaskan bahwa seleksi tenaga kerja baru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Savitri, dkk. (2013) menegaskan hal ini; bahwa rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga halnya dengan temuan Hutabarat, (2015) bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini juga didukung oleh temuan Syaripuddin (2017). Untuk guru pendidikan agama katolik, keterlibatan otoritas Gereja dalam rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena hanya guru pendidikan agama katolik dengan kompetensi yang memadai yang akan diterima dalam seleksi, yang tentunya akan berpengaruh terhadap tugas perutusannya dalam mendidik para peserta didik di sekolah (Turu, 2020). Hasil pengujian hipotesis motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Haryanti (2017) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan kekuatan atau sumber daya yang mendorong seseorang untuk berprestasi baik motivasi internal maupun eksternal (Uno, 2007). Temuan Hendrati (2014) menjelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi akan menunjukkan kinerja yang optimal. Guru Pendidikan agama katolik yang memiliki motivasi berprestasi akan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan.

## **Simpulan**

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa lima hipotesis terbukti signifikan. Keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan motivasi berprestasi dan kinerja guru pendidikan agama katolik di sekolah. Semakin intensif dan efektif keterlibatan otoritas Gereja dalam menyeleksi calon guru pendidikan agama katolik, yang akan dilanjutkan dengan pendampingan yang terprogram, semakin berkualitas guru-guru pendidikan agama katolik yang mengabdikan diri di sekolah-sekolah dengan motivasi berprestasi dan kinerja yang tinggi sebagai pendidik iman dan moralitas kristiani. Selain itu, motivasi berprestasi dan kinerja guru pendidikan agama katolik juga dipengaruhi oleh faktor kecerdasan spiritual. Semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang guru, semakin tinggi pula motivasi untuk berprestasi dan kinerjanya di sekolah. Kehadiran guru-guru pendidikan agama katolik dengan keunggulan seperti ini ditentukan oleh peran aktif otoritas Gereja dalam seleksi sebagai langkah awal dan menentukan perutusan seorang guru pendidikan agama katolik di sekolah. Selain itu, kinerja guru pendidikan agama katolik juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Temuan ini secara gamblang mau menunjukkan bahwa keterlibatan otoritas Gereja dalam seleksi dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru pendidikan agama katolik di sekolah.

Temuan ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi berprestasi yang dimiliki oleh para guru pendidikan agama katolik terhadap kinerja mereka memiliki nilai tertinggi. Hal ini disebabkan karena motivasi menjadi guru pendidikan agama katolik, yang selanjutnya akan ditunjukkan dalam prestasi pengabdianannya di tengah peserta didik, merupakan sebuah panggilan yang mulia. Kesadaran akan keluhuran panggilan inilah yang mendorong dan memberi kekuatan kepada setiap guru pendidikan agama katolik untuk terus meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu sebagai pendidik iman dan moralitas kristiani di sekolah. Keterlibatan otoritas Gereja katolik mulai dari seleksi hingga pada pembinaan yang berkelanjutan dan intensif sangat bermanfaat bagi para guru pendidikan agama katolik dalam mengembangkan dan memperkuat motivasinya yang selanjutnya akan berdampak terhadap kinerjanya. Temuan ini memiliki keterbatasan yakni hanya berfokus pada guru pendidikan agama katolik di Papua selatan dengan variabel yang terbatas dan berlaku internal Gereja katolik. Penelitian lebih lanjut dapat juga mengambil faktor-faktor lain sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru dan tidak dibatasi hanya untuk guru pendidikan agama katolik.

## Daftar Pustaka

- Agustian, A. G. 2001. *Emotional spiritual quotient*. Jakarta: Arga.
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: An empirical study. *International Review of Business Research Papers*, 5, 270-279.
- Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahtjono, H. K. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1.
- Baharuddin, Rahmatia Zakaria, 2018. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Takalar, Kabupaten Takalar, *Jurnal IDAARAH*, Vol. 2, No. 1, Juni 2018.
- Basit, A., Veronica Sebastian, Zubair Hassan, 2017. Impact of leadership style on employ performance (a case study on a private organization in Malaysia), *Internastional Journal of Accounting & Business Management*, Vol. 5 (No.2), November 2015, ISSN: 2289-4519.
- Basuki, K.H. 2015. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif* 5(2): 120-133, 2015 ISSN: 2088-351X
- Bunyamin, H.S., 2014. Pengaruh motivasi guru terhadap prestasi belajar siswa mata pelajaran IPS, *Al Ibtida, Jurnal Pendidikan Guru MI*, Vol. 1, No. 2 (2014).
- Burhani, M., & Laurens, H. 2013. Kamus ilmiah populer, Jombang: Lintas Media
- Buzan, T. 2003. Kekuatan ESQ: 10 langkah meningkatkan kecerdasan emosional spiritual, Indonesia: Pustaka Delaparatos.
- Chaplin, J. P. 1999. Kamus Lengkap Psikologi. penerjemah: Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Clewes, D. 2003. "A student-centred conceptual model of service quality in higher education". *Quality in Higher Education*, 9 (1): 69-85.
- Djati, S. Pantja & Khusaini, M., 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1, Universitas Kristen Petra, hal 24-41
- Dessler, G., 2000. *Human Resource Management* 8th edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

- Efendi, F., & Tamami, S. 2017. Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. *Equilibiria*, 4(1).
- Falk dan Miller. 1992. *A Primer for Soft Modeling*. Akron, Ohio: The University of Akron Press.
- Goy, L. R. 1990. *Educational Research: for Analysis and Application*, (3rd.Ed). New York: Maxwell MacMillan Publishing Company.
- Hadi, S., Tukiran, T., & Yuwono, B. 2009. Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal. *Khazanah Pendidikan*, 2(1).
- Handayani, S. 2019. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Prestasi Hasil Belajar Siswa (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Godean). *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling* Vol. 3 No. 2, Bulan Juni Tahun 2019 p-ISSN: 2541-6782, e-ISSN : 2580-6467
- Handayani, W. 2012. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 8(2), 70-78.
- Hair, Joseph E. Jr, dkk. 2014. *A primer on partial least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Inc, California. USA.
- Haryanti, T. 2017. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal Of Education* Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrati, F. 2014. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang, *Jurnal Psikologi Tabularasa* Vol. 9, NO.2, Otober 2014: 151 - 160
- Hutabarat, K. 2015. *Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sherish Cipta Interindo Bandung*, Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Iskandar. 2012. *Psikologi Pendidikan, sebuah orientasi baru*, Jakarta: Referensi.
- Ismail, M. I. 2012. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Anak. Artikel. yang diakses dari <http://m.google.com/gurupeneliti> pada Sabtu, 11 Juni 2022.

- Juhji, 2016. Pengaruh Guru dalam Pendidikan, *STUDIA DIDAKTIKA, Jurnal Ilmiah Pendidikan* Vol.10 No.1 Tahun 2016 ISSN 1978-8169
- Khodijah, N, dan Sukirman, 2014. Hubungan antara kecerdasan spiritual dan self-efficacy dengan kinerja guru, *Jurnal TA'DIB*, Vol. XIX, No. 01, Edisi Juni 2014
- Laksono, Ciputra T., 2017. Peneggaruh Kinerja Guru terhadap prestasi belajar matematika siswakeselas V segugus Bima Tahun Ajaran 2015/2016, dalam *Basic Education, Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, UNY, edisi 9, tahun ke-6.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja MSDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minarsih, M. M. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral DanKomitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 1(01).
- Mukhsin, Moh. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan keterlibatan pekerja terhadap kinerja karyawan, *JRBM Tirtayasa*, Volume 1 (1) - Mei 2017.
- Nawose Ing'ollan, D., Josse Roussel, 2017. Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya, *International Journal of Business and Social Science*, Volume 8, Number 7, July 2017
- Ningsih, A.R, 2016. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Madiun; *e-jurnal Unipma ac.id.*, diakses pada tanggal 29 Maret 2020.
- Priatna, A.M. 2020. Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Sosial Siswa SMP di Kota Bekasi. *Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS* (2020), 3(2), 93-100 ISSN 2615-4927
- Rawung, Ficke H. 2013. The Effect of Leadership on theWork Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University), *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 15, Issue 1 (Nov. -Dec. 2013), PP 28-33.
- Reni, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4):966-978, ISSN 2355-5408.
- Riduwan. (2010). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.

- Rusman. 2006. *Pendekatan dan Model Pembelajaran*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Savitri, dkk. 2013. Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia). *Jurnal PROFESIENSI*, 1(2): 104-116 Desember, 2013 ISSN Cetak: 2301-7244
- Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru RADHATUL ATFAL di kota Pekalongan, *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* Vol. 13 Tahun 2017.
- Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani, 2017. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Peserta dan Faktor Penentunya, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 27, No.2, Desember 2017, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569.
- Sougui, A. Orozi, Abdul Talib Bon, Mahamat Abdoulay Mahamat, Hussein Mohamed Hagi Hassan, 2016. The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector, *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities* Vol.1; Issue: 1; Oct. -Dec. 2016.
- Sudarta, I. W., Dharmana, E., & Santoso, A. 2014. Pengaruh Loyalitas dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan PPNI*, 2(1), 22-29.
- Sultan, S., Maria Anwar Khan, Frasat Kanwal, 2016. Spiritual intelligence linking of leadership effectiveness interceding role of personality traits, in *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, ISSN 2454-5899, Volume 3, Issue 2, pp. 599 - 613.
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprpta, Made, D.K. Sintaasih, I Gede Riana, 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta – Bali), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015): 430-442 ISSN : 2337-3067.
- Supriyanto, A.S., 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4, Desember 2012.

- Titin Eka Ardiana, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017, Hal.14 - 23, ISSN : 1412- 629X
- Triandani, S. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 10 (1), 18-25.
- Turu, Don Wea, S., 2019. Peningkatan Kualitas Guru Pendidikan Agama Katolik (PAK) Melalui Penerapan Model Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kitab Hukum Kanonik 1983, dalam *Jurnal JUMPA*, Vol. VII, No.1, April 2019.
- Uno, H.B. 2014. *Teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2007. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Van Scotter, J. R. 2000. Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review*, 10(1): 79-95.
- Wea, Donatus, Y.L. Sukestiyarno, 2019. Implementation Of Recruitment and Selection Model for Catholic Religious Teacher Candidates based on the Code Of Canon Law 1983, *IOSR Jurnal Of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, Vol. 2, Ser. I (June 2019), pp. 01-14, ISSN: 2319 – 7668.
- Wea, Donatus, 2020. *Pengembangan Model Rekrutmen dan Seleksi Calon Guru Pendidikan Agama Katolik Berbasis Kitab Hukum Kanonik 1983*, disertasi, Universitas Negeri Semarang, 2020.
- Widoyoko, S. E. P., & Rinawat, A. 2012. Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. *Cakrawala Pendidikan* (2).
- Yudhianingsih, I. 2017. Effect of Reliability, Responsiveness and Empathy Satisfaction and Loyalty Society in Social Service, Labor and Transmigration Ponorogo. *eAbstract Excellent*, 2(2).
- Zohar, D., & Marshall, I. 2005. *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*: Mizan.