

Pengaruh Pemberian Penghargaan, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu pada SMA/SMK Bersertifikat Pendidik di Kabupaten Buleleng

Ni Ketut Srie Kusuma Wardhani*, Gusti Ayu Agung Riesa Mahendradhani, Desak Ketut Pramasanti

Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar, Indonesia

*sriekusuma58@ gmail.com

Abstract

Rewarding is one strategy that has been proven effective in increasing work motivation. Rewards can be in the form of verbal appreciation, formal awards, or financial incentives, all of which positively impact motivation. Teachers with high spiritual intelligence tend to deal with pressure and challenges in their work better. This study aims to describe and test the influence of each variable, both direct and indirect relationships of reward, spiritual intelligence, and work motivation, on the performance of Hindu religious education teachers who are certified educators in SMA-SMK Buleleng Regency. This study uses a descriptive-correlational research design. The population of this study was 37 teachers with a total sampling technique. Data analysis used path analysis. The study found that, (1) Descriptively, rewarding is classified as good, teachers' spiritual intelligence is classified as high, and teacher performance is in a good category; (2) Rewarding contributes 25.8% to work motivation; (3) Spiritual Intelligence contributes 15.6% to work motivation, (4) Rewarding contributes around 27.25% to teacher performance; (5) Spiritual Intelligence contributes around 34.35% to teacher performance, (6) The indirect effect of giving awards on teacher performance through work motivation is 19.74% of the total model and (7) The indirect effect of spiritual intelligence on teacher performance through work motivation is 15.35% of the total model. Based on these findings, teacher performance can be formed through giving good awards, spiritual intelligence, and high work motivation.

Keywords: Giving Rewards; Spiritual Intelligence; Work Motivation; Teacher Performance; Hindu Religious Education

Abstrak

Pemberian penghargaan adalah salah satu strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan bisa berupa apresiasi lisan, penghargaan resmi, atau insentif finansial, yang semuanya memiliki dampak positif pada motivasi. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh masing-masing variabel, baik hubungan secara langsung maupun hubungan tidak langsung pemberian penghargaan, kecerdasan spiritual, motivasi kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama Hindu yang bersertifikat pendidik di SMA-SMK Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Populasi penelitian ini adalah 37 guru dengan teknik pengambilan total sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur. Penelitian menemukan bahwa, (1) Secara deskriptif, pemberian penghargaan tergolong baik, kecerdasan spiritual guru tergolong tinggi, dan kinerja guru termasuk kategori baik, (2) Pemberian penghargaan memberikan kontribusi sebesar 25,8% terhadap motivasi kerja,

(3) Kecerdasan Spiritual memberikan kontribusi sebesar 15,6% terhadap motivasi kerja, (4) Pemberian Penghargaan memberikan kontribusi sekitar 27,25% terhadap kinerja guru, (5) Kecerdasan Spiritual memberikan kontribusi sekitar 34,35% terhadap kinerja guru, (6) Pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar 19,74% dari total model dan (7) Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar 15,35% dari total model. Atas dasar temuan tersebut, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dibentuk melalui pemberian penghargaan yang baik, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Pemberian Penghargaan; Kecerdasan Spiritual; Motivasi Kerja; Kinerja Guru; Pendidikan Agama Hindu

Pendahuluan

Guru merupakan komponen sentral dalam sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Kinerja guru mencerminkan profesionalismenya dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik (Masaeed et al., 2025; Supadi et al., 2021). Sehingga, kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, termasuk dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Bastian et al., 2022; Hidayat, 2014; Husaini et al., 2023). Dalam konteks pendidikan agama, khususnya pendidikan agama Hindu, kinerja guru sangat menentukan efektivitas penanaman nilai-nilai keagamaan dan moral peserta didik.

Namun, berbagai laporan dan observasi awal menunjukkan bahwa kinerja sebagian guru Pendidikan Agama Hindu masih belum optimal (Suwindia & Wati, 2021; Suyono, 2021). Secara umum, sejumlah guru mengalami penurunan semangat kerja, kurang inovatif dalam pembelajaran, serta belum mampu memanfaatkan teknologi dan media secara maksimal (Octasyavira & Nurlizawati, 2022; Sihombing et al., 2023). Kondisi ini diperburuk dengan masih lemahnya sistem penghargaan di tingkat satuan pendidikan dan belum terintegrasinya pendekatan spiritual secara menyeluruh dalam pembinaan profesi guru (Merry et al., 2020).

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru (Khatimah et al., 2023; Kusumawardhani et al., 2025; Nuraini, 2022; Sari & Azizah, 2023). Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik menyoroti guru pendidikan agama Hindu sebagai subjek, serta belum ada penelitian yang memasukkan ketiga variabel ini dalam satu model struktural kausal.

Pemberian penghargaan adalah bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan prestasi kerja guru yang dilakukan dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Aflizah et al., 2024; Karmila & Rohmah, 2024). Penghargaan yang diberikan secara tepat, dapat memberikan dorongan psikologis yang meningkatkan semangat kerja (Aflizah et al., 2024; Husnunnadia & Masyithot, 2024; Novita & Wahid, 2024). Guru yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi.

Kecerdasan spiritual juga memainkan peran penting, terutama dalam konteks pendidikan agama. Kecerdasan spiritual mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami makna hidup, nilai-nilai luhur, dan hubungan dengan sesuatu yang lebih tinggi Nalia et al., (2024); Rahman (2018) dalam hal ini Sang Hyang Widhi Wasa. Sehingga mereka dengan kecerdasan spiritual yang tinggi memiliki kepekaan terhadap makna hidup, nilai-nilai luhur, dan hubungan transendental dengan Sang Pencipta (Alang et al., 2020; Hadi et al., 2025). Nilai-nilai spiritual ini mendorong guru untuk bekerja dengan

ketulusan, tanggung jawab, dan semangat pengabdian, yang memperkuat motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas-tugasnya (Husaini et al., 2023). Motivasi kerja sendiri merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara produktif atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi (Haeckl et al., 2024; Ju, 2020). Motivasi yang tinggi mampu mendorong guru untuk berkembang secara profesional dan melaksanakan tugasnya secara konsisten dan penuh dedikasi (Esisuarni et al., 2024; Hariyanto et al., 2023). Motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) (Bandhu et al., 2024). Faktor intrinsik mencakup dorongan pribadi seperti keinginan untuk mencapai cita-cita, rasa tanggung jawab terhadap tugas, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, serta minat atau kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hill, 2020; Lutfi & Winata, 2020).

Sementara itu, faktor ekstrinsik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang diterapkan di tempat kerja (Gist-Mackey et al., 2024; Kuvaas et al., 2017). Kombinasi dari faktor-faktor tersebut akan menentukan seberapa tinggi motivasi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara penghargaan, motivasi, dan kinerja guru, hasil temuan tersebut masih bervariasi dan belum secara spesifik menyasar guru pendidikan agama Hindu dalam konteks budaya lokal seperti di Kabupaten Buleleng (Amanatun, 2024; Hamdani & Hadijah, 2023; Supraswati, 2016; Yasa et al., 2021).

Gap penelitian yang muncul adalah belum adanya kajian yang secara komprehensif menguji efektivitas sistem penghargaan dan peran kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Hindu, khususnya dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual dengan kinerja guru. Model hubungan ini relevan untuk diuji guna mendapatkan gambaran utuh tentang bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi dalam konteks guru pendidikan agama Hindu di Buleleng. Sehingga, penelitian ini menjawab pertanyaan kritis mengenai sejauh mana penghargaan dan kecerdasan spiritual berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru melalui peran mediasi motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru pendidikan agama Hindu. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui, (1) pengaruh pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja guru, (2) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja guru, (3) pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru, (4) pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (6) pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan (7) pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan rekomendasi berbasis data bagi pihak sekolah, pemerintah, maupun pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Hindu melalui pendekatan yang holistik dan kontekstual. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan model analisis struktural yang menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, fokus pada guru pendidikan agama Hindu sebagai populasi penelitian merupakan kontribusi penting yang masih jarang dijumpai dalam literatur, sehingga menambah wawasan baru dalam kajian manajemen pendidikan berbasis nilai-nilai spiritual dan budaya lokal.

Metode

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, rancangan penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan agama yang bersertifikat pendidik di SMA-SMK Kabupaten Buleleng. Berdasarkan data yang ada di para Pengawas Guru SMA-SMK Kabupaten Buleleng pada Tahun 2024, keseluruhan guru Pendidikan agama Hindu yang sudah tersertifikasi di Kabupaten Buleleng berjumlah 37 orang. Dasar pertimbangan yang digunakan untuk meneliti hanya Guru Pendidikan Agama Hindu yang bersertifikat pendidik saja adalah karena setelah memperoleh sertifikat pendidik seharusnya kinerja guru menjadi lebih baik. Untuk pemilihan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik total sampling/sampling jenuh, artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel penelitian ini terdiri atas empat variabel bebas pemberian penghargaan (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan motivasi kerja (X_3), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru pendidikan agama Hindu yang bersertifikat pendidik (Y). Variable-variabel penelitian ini diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert 5. Secara spesifik, variabel kinerja guru diukur dari 5 indikator yaitu: kecepatan atau ketepatan kerja, kualitas kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja dan mengkomunikasikan pekerjaan. Pemberian penghargaan diukur dari 2 indikator yaitu material dan non-material. Variabel kecerdasan spiritual diukur dari 3 indikator yaitu keimanan, etika dan pergaulan sosial dalam kehidupan sehari-hari. Variabel motivasi kerja diukur dari 2 indikator yaitu internal dan eksternal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur. *Path Analysis* pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman teori atau temuan yang sesuai dan untuk menemukan arah pengaruh kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan tiap-tiap variabel dalam rangkaian jalur-jalur pengaruh kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu paradigma model yang digunakan adalah paradigma model konseptual hubungan antara variabel bebas dan variabel.

Hasil dan Pembahasan

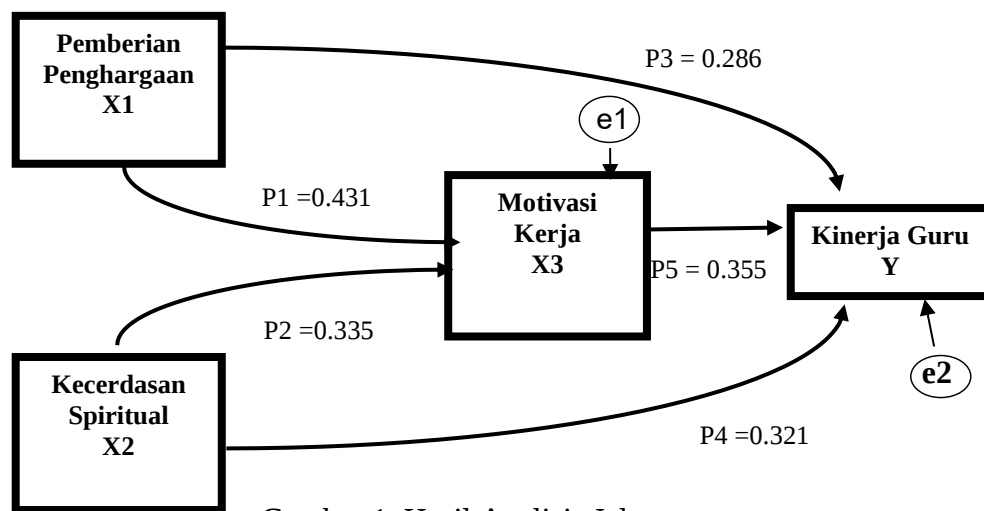
1. Analisis Jalur

Diagram jalur terdiri atas empat variabel, dimana pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual sebagai variabel eksogen, motivasi kerja sebagai mediasi serta kinerja guru sebagai variabel endogen. Koefisien jalur dalam diagram ini dihitung atas dua persamaan. Pemberian penghargaan kepada guru dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua bentuk, yaitu materiil dan non-materiil, yang secara simultan diteliti sebagai variabel eksogen yang memengaruhi motivasi kerja (mediasi) dan kinerja guru (variabel endogen). Penghargaan materiil mencakup insentif finansial, tunjangan kinerja, bonus prestasi, dan fasilitas tambahan.

Octavia et al., (2025) menemukan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, penghargaan non-materiil seperti piagam, pengakuan formal, ucapan terima kasih, serta kesempatan pengembangan profesional signifikan dalam meningkatkan rasa dihargai, ikatan emosional dengan profesi, dan komitmen jangka panjang (Pramajaya et al., 2025). Dari perspektif teori motivasi, penghargaan ini bekerja melalui mekanisme intrinsik dan ekstrinsik.

Hadiah materiil bertindak sebagai motivator ekstrinsik yang sesuai dengan teori ekspektansi Vroom Zhang & Xiong (2024) yakni guru terdorong oleh keyakinan bahwa upaya mereka akan menghasilkan penghargaan yang nyata. Namun, dalam *Cognitive Evaluation Theory* memperingatkan bahwa penghargaan materiil yang terlalu terikat pada tugas dapat melemahkan motivasi intrinsik, meskipun jika diberikan sebagai bentuk

pengakuan, efek negatif tersebut dapat diminimalkan (Hsu, 2022). Sementara itu, penghargaan non-materiil seperti pujian dan pengakuan formal cenderung meningkatkan motivasi intrinsik karena memperkuat rasa kompetensi dan otonomi guru (Jansen et al., 2025). Analisis jalur menunjukkan bahwa kedua jenis penghargaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif meningkatkan komitmen afektif, kepuasan, dan retensi staf pengajar. Peningkatan motivasi ini berimplikasi pada peningkatan kinerja, seperti kesiapan mengajar, penggunaan metode pembelajaran inovatif, dan hubungan interpersonal guru-siswa yang lebih positif. Guru yang termotivasi juga melaporkan pengalaman mengajar yang lebih menyenangkan dan bermakna karena merasa dihargai dan diakui secara profesional (Long et al., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa penghargaan yang dirancang secara adil dan bermakna tidak hanya meningkatkan output kinerja, tetapi juga memperkuat kualitas pengalaman pedagogis guru.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur
(Sumber: Data Diolah)

Gambar 1 menyatakan bahwa pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja guru. Dan pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Analisis jalur persamaan pertama menggambarkan bentuk hubungan antara variabel eksogen (pemberian penghargaan kecerdasan spiritual) dengan variabel endogennya (motivasi kerja dan kinerja guru). Hal-hal penting dalam analisis regresi antara lain koefisien jalur, koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji-t.

Penelitian ini menegaskan bahwa pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, serta pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Kecerdasan spiritual dalam konteks profesi guru Pendidikan Agama Hindu, mencakup refleksi atas dharma pengabdian, sikap kehambaan, serta kemampuan mengaplikasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik pengajaran, yang menekankan transfer spiritual melalui hubungan guruwira yang mendalam. Beberapa penelitian empirik mendukung relevansi kecerdasan spiritual dengan efektivitas pengajaran. Menurut Puluwulawa (2013) menemukan bahwa guru dengan tingkat kecerdasan spiritual tinggi menunjukkan efektivitas mengajar lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki kecerdasan spiritual rendah.

Secara praksis, kecerdasan spiritual berperan penting dalam penyampaian materi agama Hindu dengan kehidupan sehari-hari siswa, menjadikan pelajaran lebih bermakna. Dalam hal interaksi dengan siswa, Kecerdasan spiritual memungkinkan guru untuk

menunjukkan empati, kesabaran, dan kasih universal, nilai-nilai yang penting dalam ajaran Hindu sekaligus meningkatkan iklim kelas dan kepercayaan siswa (Anjaya et al., 2021). Demikian pula, dari segi pengembangan diri, kecerdasan spiritual mendorong guru untuk melakukan refleksi diri dan kesadaran panggilan profesi, yang memperkuat integritas dan keautentikan dalam mengajar (Purwanto & Wulandari, 2020).

Tabel 1. Koefisien Jalur Pada Persamaan Pertama

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.241	12.976		1.560	0.128
1 Pemberian Penghargaan (X1)	0.337	0.112	0.431	3.003	0.005
Kecerdasan Spiritual (X2)	0.368	0.158	0.335	2.332	0.026

a. *Dependent Variable: Motivasi Kerja (X3) ;* $R^2 = 0.414$

Kontribusi variabel pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual dalam menjelaskan motivasi kerja adalah 41.4%. Hasil uji untuk koefisien jalur dari pemberian penghargaan 0.431 ($p=0,005$) dan kecerdasan spiritual 0.335 ($p=0,026$) terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual yang baik akan meningkatkan motivasi kerja.

Tabel 2. Koefisien Jalur Pada Persamaan Kedua

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.169	10.696		0.483	0.632
1 Pemberian Penghargaan (X1)	0.217	0.101	0.286	2.159	0.038
Kecerdasan Spiritual (X2)	0.342	0.135	0.321	2.530	0.016
Motivasi Kerja (X3)	0.344	0.137	0.355	2.517	0.017

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru (Y);* $R^2 = 0.616$

Kontribusi variabel pemberian penghargaan, kecerdasan spritual dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja guru adalah 61.6%. Hasil uji untuk koefisien jalur dari pemberian penghargaan terhadap kinerja guru sebesar 0.286 ($p=0,038$) adalah signifikan. Hasil uji untuk koefisien jalur dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru sebesar 0.321 ($p=0,016$) adalah signifikan. Hasil uji untuk koefisien jalur dari motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.355 ($p=0,017$) adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa pemberian penghargaan, kecerdasan spritual dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja sebagai mediasi dalam pengaruh pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru adalah dapat dibuktikan. Pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja diperoleh dari hasil kali dua koefisien jalur $0.431 \times 0.355 = 0.153$. Kedua koefisien tersebut teruji signifikan, pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0.153 teruji signifikan. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja diperoleh dari hasil kali dua koefisien jalur $0.335 \times 0.355 = 0.119$. Kedua koefisien tersebut teruji signifikan, pengaruh tidak langsung pemberian penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi

kerja sebesar 0.119 teruji signifikan. Motivasi kerja guru merupakan kondisi psikologis yang kompleks dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan interpersonal yang sehat, transparansi, dan penghargaan terhadap kinerja, memengaruhi tingkat motivasi kerja (Sanjaya, 2025).

Dukungan manajemen, seperti kepemimpinan yang suportif, pemberdayaan dalam pengambilan keputusan, serta sistem evaluasi yang adil, juga menjadi penentu utama motivasi kerja (Rahayu & Kusmanto, 2024; Solihat & Sari, 2020). Selain itu, pengembangan profesional berkelanjutan, seperti pelatihan pedagogik, lokakarya, dan kesempatan studi lanjut, terbukti meningkatkan motivasi intrinsik guru dengan memperkuat rasa kompetensi dan keterlibatan mereka dalam dunia pendidikan (Aruan et al., 2025; Prayogi, 2025). Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja guru yang lebih baik. Guru yang termotivasi menunjukkan komitmen lebih besar dalam merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi secara kreatif, serta berinteraksi positif dengan siswa (Risdianto et al., 2024). Lebih lanjut, guru yang memiliki motivasi tinggi juga lebih terbuka terhadap penggunaan metode inovatif, evaluasi formatif, dan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (Dewi et al., 2024)

Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi kerja merupakan mekanisme mediasi yang krusial dalam menjembatani pengaruh penghargaan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Meningkatkan faktor-faktor pendukung motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat sistem pendidikan melalui peningkatan kualitas guru.

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Mediasi	Pengaruh Tidak Langsung
Pemberian penghargaan Terhadap Kinerja guru Melalui Motivasi kerja	Motivasi kerja	$0.431 \times 0.355 = 0.153$
Kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja guru Melalui Motivasi kerja	Motivasi kerja	$0.335 \times 0.355 = 0.119$

Kecocokan model analisis jalur ini dihitung dari kedua koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0.655 dan pada kinerja guru sebesar 0.668, maka kecocokan model pada hubungan ketiga variabel ini adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1-0.414)(1-0.616) \\
 &= 1 - (0.586)(0.384) \\
 &= 1 - 0.225 \\
 &= 0.775 \text{ atau } 77.5\%
 \end{aligned}$$

Tingkat kecocokan model yang menjelaskan kinerja guru adalah 77.5%, dan sisanya sebesar 22.5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model.

2. Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Pemberian penghargaan bagi guru SMA/SMK memiliki dampak besar dalam meningkatkan motivasi kerja mereka karena penghargaan memberikan pengakuan atas upaya mereka dalam mengajar, membimbing, dan berkontribusi pada pencapaian pendidikan siswa di tingkat menengah. Guru di tingkat SMA/SMK berhadapan dengan berbagai tantangan, termasuk tuntutan akademik yang tinggi, pembinaan karakter siswa yang sedang memasuki masa remaja akhir, serta tekanan untuk membantu siswa mencapai keberhasilan akademik dan keterampilan praktis sesuai kebutuhan dunia kerja. Pemberian penghargaan membantu guru merasa dihargai dan berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka dalam menjalankan tugas yang penuh tanggung jawab ini (Husnunnadia & Masyithot, 2024; Novita & Wahid, 2024; Sholeh, 2023).

Ketika guru merasa bangga dengan perannya, guru lebih termotivasi untuk menjaga kualitas pengajaran, mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Hal ini terutama penting di SMA/SMK, di mana guru juga berperan sebagai inspirator bagi para siswa yang sedang mencari arah dan jati diri. Penghargaan mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas pengajaran mereka (Karmila & Rohmah, 2024). Guru yang mendapat apresiasi cenderung lebih termotivasi untuk mempelajari metode pengajaran baru, menggunakan teknologi pendidikan, dan menemukan cara-cara kreatif untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan (Norjannah & Afandi, 2023).

Di tingkat SMA/SMK, pembelajaran yang inovatif sangat penting untuk menjembatani teori dengan praktik, terutama bagi siswa SMK yang membutuhkan keterampilan khusus sesuai dengan dunia industri. Penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja atau kontribusi khusus akan menciptakan semangat kompetisi positif (Saleh & Mardiana, 2021). Dengan kata lain, adanya penghargaan, guru lain terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan terhadap siswa agar bisa meraih penghargaan yang sama. Lingkungan kompetisi positif ini menumbuhkan suasana kolaboratif, di mana guru saling belajar dan berusaha memberikan pengajaran terbaik.

Pemberian penghargaan menunjukkan bahwa sekolah atau lembaga pendidikan sangat menghargai komitmen dan upaya guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang merasa dihargai akan lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab mereka, baik dalam mendidik maupun dalam membimbing siswa di luar kelas (Ahunaya & Syaifullah, 2025; Nasution, 2025). Hal ini penting untuk menjaga mutu pendidikan dan memastikan bahwa guru termotivasi untuk mendukung siswa, baik dalam pencapaian akademik maupun pengembangan karakter. Penghargaan menciptakan hubungan positif antara guru dan manajemen sekolah, yang berujung pada lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Kusumawardhani et al., 2025). Guru merasa lebih didukung dan dihargai ketika sekolah atau pemerintah daerah memberikan penghargaan atas kinerja mereka. Dengan adanya hubungan positif ini, guru lebih termotivasi untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan pihak sekolah dalam program-program peningkatan kualitas pendidikan.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja

Kecerdasan spiritual guru berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru SMA/SMK, karena kecerdasan ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap makna dan tujuan hidup, nilai-nilai, serta rasa tanggung jawab moral dan spiritual dalam pekerjaan. Bagi guru SMA/SMK, yang dihadapkan pada tugas membimbing siswa remaja menuju kedewasaan dan menyiapkan mereka untuk melanjutkan pendidikan atau memasuki dunia kerja, kecerdasan spiritual membantu mereka menemukan makna lebih dalam profesi mereka, menjaga keseimbangan emosional, dan menumbuhkan motivasi yang tinggi. Guru dengan kecerdasan spiritual tinggi cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan untuk mendidik, menginspirasi, dan membentuk karakter siswa (Al Sabah & Susiyanto, 2019; Anjaya et al., 2021). Mereka tidak hanya mengajar demi kewajiban, tetapi juga karena merasa memiliki misi untuk berkontribusi pada kehidupan siswa. Ketika guru merasa pekerjaannya memiliki tujuan dan makna, mereka akan lebih termotivasi, bekerja dengan lebih sepenuh hati, dan memiliki kepuasan yang lebih mendalam dalam mengajar (Alawiyah et al., 2023). Mengajar di SMA/SMK bisa menjadi tugas yang penuh tekanan, dengan berbagai tantangan dari siswa, beban kurikulum, hingga administrasi. Guru dengan kecerdasan spiritual memiliki ketahanan lebih baik dalam menghadapi stres dan tantangan ini karena mereka dapat mengelola emosi dengan baik, memiliki perspektif positif, dan menemukan kekuatan dalam nilai-nilai spiritual (Haryanto, 2023; Priyono et al., 2024).

Ketahanan ini memberikan motivasi untuk terus bertahan dan bekerja secara maksimal meskipun ada tekanan. Kecerdasan spiritual membuat guru lebih peka terhadap pentingnya membimbing siswa tidak hanya secara akademik, tetapi juga dalam aspek karakter. Guru SMA/SMK dengan kecerdasan spiritual cenderung memotivasi diri untuk berperan sebagai contoh teladan bagi siswa, menunjukkan nilai-nilai positif seperti kejujuran, tanggung jawab, dan empati. Keinginan untuk berperan dalam pengembangan karakter siswa ini mendorong mereka untuk tetap termotivasi dalam pekerjaannya.

Guru dengan kecerdasan spiritual memiliki dorongan untuk terus belajar dan berkembang, tidak hanya dalam pengetahuan akademik tetapi juga dalam keterampilan dan sifat pribadi yang akan bermanfaat bagi siswa. Mereka memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memahami kebutuhan siswa lebih dalam, dan mengasah kompetensi pribadi yang bermanfaat untuk mendidik generasi muda. Kecerdasan spiritual mendorong mereka untuk melihat pembelajaran sebagai bagian dari misi mereka dalam bekerja, yang berdampak pada kinerja yang konsisten dan berkualitas (Baharuddin & Zakaria, 2018).

Guru dengan kecerdasan spiritual tinggi memiliki hubungan empati dan kepekaan sosial yang lebih baik (Khusna & Fauziah, 2020). Mereka mampu memahami perasaan dan kebutuhan siswa dengan lebih baik, yang menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Hubungan empatik ini membuat guru lebih terhubung dengan pekerjaannya dan meningkatkan motivasi untuk bekerja secara profesional dan penuh kasih sayang, karena mereka melihat dampak positifnya pada perkembangan siswa. Kecerdasan spiritual membantu guru menjaga motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri, bukan dari faktor eksternal. Dengan kecerdasan spiritual, guru lebih mudah mengelola perasaan kecewa, frustrasi, atau lelah (Wachidah, 2021).

Hal ini penting bagi guru SMA/SMK yang kerap menghadapi tekanan dari siswa dan tanggung jawab akademik. Guru dengan kecerdasan spiritualnya mampu mempertahankan energi dan antusiasme dalam bekerja karena mereka dapat menemukan ketenangan dan keseimbangan emosional melalui nilai-nilai spiritual mereka (Mantu, Masaong & Asirin, 2018). Guru dengan kecerdasan spiritual yang tinggi bekerja dengan integritas dan komitmen yang lebih kuat (Baharuddin & Zakaria, 2018). Dengan kata lain, mereka melihat pekerjaan mengajar sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan kejujuran dan tanggung jawab moral.

Hal ini memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa, menjaga etika, dan menunjukkan profesionalisme dalam setiap tindakan mereka. Dengan integritas yang kuat, guru SMA/SMK merasa lebih puas dalam pekerjaannya dan semakin bersemangat untuk terus memberikan yang terbaik. Secara keseluruhan, kecerdasan spiritual membantu guru SMA/SMK untuk menjaga keseimbangan dalam menjalankan tugas mereka, menghadirkan semangat untuk berkontribusi, dan merasa memiliki makna yang lebih dalam di balik pekerjaan mengajar. Dengan motivasi yang kuat ini, guru tidak hanya bekerja secara optimal tetapi juga menciptakan dampak positif yang mendalam pada siswa dan lingkungan pendidikan di sekitarnya.

4. Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru

Pemberian penghargaan kepada guru SMA/SMK dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka karena penghargaan berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas usaha, pencapaian, dan kontribusi dalam mengajar dan membimbing siswa. Di tingkat SMA/SMK, kinerja guru sangat berperan dalam membentuk kesiapan akademis dan karakter siswa untuk pendidikan tinggi atau dunia kerja, sehingga penghargaan dapat menjadi motivator efektif bagi guru untuk meningkatkan dedikasi dan kualitas pengajaran. Saat guru merasa upaya mereka diakui, ini memberikan dorongan untuk terus

meningkatkan kualitas pembelajaran (Husnunnadia & Masyithot, 2024). Pengakuan ini penting bagi guru SMA/SMK yang mengemban tanggung jawab besar untuk membimbing siswa remaja dalam aspek akademik dan moral. Dengan adanya apresiasi atas kinerja mereka, guru terdorong untuk meningkatkan metode pembelajaran yang lebih kreatif, relevan, dan inovatif sehingga siswa dapat memahami materi lebih baik (Darmansah et al., 2024). Penghargaan dapat mendorong guru SMA/SMK untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan keterampilan, dan menerapkan teknik pengajaran baru demi kinerja yang optimal.

Penghargaan memberikan dorongan kepada guru untuk menjadi lebih inovatif dalam pendekatan pengajaran. Di SMA/SMK, pendekatan kreatif sangat penting untuk menjaga minat siswa dan mempersiapkan mereka dengan keterampilan praktis. Guru yang merasa dihargai akan cenderung lebih terbuka untuk mencoba metode baru dan memanfaatkan teknologi, serta menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa (Ashari & Syadzili, 2025). Adanya apresiasi, guru lain juga akan termotivasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Ini menciptakan iklim kompetisi sehat yang dapat mengangkat standar pengajaran secara keseluruhan di SMA/SMK, karena guru saling berlomba untuk mencapai hasil terbaik dalam mendidik siswa. Guru lebih terlibat dalam pengembangan siswa di luar kelas.

Guru SMA/SMK yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk berperan aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler atau program pembimbingan yang mendukung pengembangan karakter siswa. Keterlibatan ini berkontribusi pada kinerja mereka secara keseluruhan karena menciptakan hubungan yang lebih erat dan berkesan dengan siswa. Guru yang merasa dihargai atas kinerja mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini meningkatkan loyalitas terhadap sekolah dan komitmen untuk terus berkontribusi (Widayati et al., 2020).

Guru dengan kepuasan dan loyalitas yang tinggi akan cenderung bekerja dengan lebih tekun, berdedikasi dalam tugas-tugasnya, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi siswa. Mengajar di SMA/SMK bisa menjadi pekerjaan yang penuh tekanan. Penghargaan dapat membantu mengurangi stres dan burnout, memberikan motivasi baru bagi guru untuk terus berusaha (Afifah & Nugraha, 2024). Dengan motivasi ini, mereka lebih mungkin bekerja secara konsisten tanpa kehilangan semangat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Guru yang merasa dihargai akan lebih memperhatikan kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa, serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas administratif (Sari et al., 2024).

Penghargaan membantu guru SMA/SMK untuk bekerja dengan penuh integritas, meningkatkan kualitas dan produktivitas mereka secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pemberian penghargaan bagi guru SMA/SMK tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan dorongan positif ini, guru lebih bersemangat untuk menjalankan tugas mereka, berinovasi dalam metode pengajaran, dan membimbing siswa dengan penuh dedikasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah menengah.

5. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Kecerdasan spiritual pada guru SMA/SMK memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka karena kecerdasan ini mencakup kemampuan untuk memahami makna dan tujuan hidup, menjalankan nilai-nilai yang lebih tinggi, dan memelihara keseimbangan emosional. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik karena mereka bekerja dengan komitmen lebih, ketenangan emosi, dan rasa tanggung jawab terhadap siswa yang sedang dalam fase penting dalam kehidupan mereka (Susanto et al., 2024).

Profesi mereka bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai panggilan untuk memberikan pengaruh positif pada siswa. Mereka merasa bahwa peran mereka memiliki nilai dan dampak yang besar dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa. Dengan pemahaman ini, guru menjadi lebih termotivasi dan bersemangat, yang berdampak positif pada kinerja mereka dalam mengajar, membimbing, dan membina siswa. Guru memiliki ketahanan yang lebih tinggi terhadap tantangan ini karena mereka memiliki keyakinan, ketenangan, dan kemampuan untuk mengatasi kesulitan dengan bijak (Faradina & Rosdiana, 2022). Dengan demikian, mereka lebih mampu mempertahankan kinerja yang stabil dan konsisten. Guru memiliki empati dan kepekaan yang baik dalam membina hubungan dengan siswa (Muljawan, 2016). Mereka bisa melihat siswa bukan hanya sebagai peserta didik, tetapi juga sebagai individu yang membutuhkan dukungan moral dan motivasi. Dengan membangun hubungan yang positif, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Pendekatan ini mendorong siswa untuk lebih terbuka dalam belajar, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dalam mencapai hasil pengajaran yang baik.

Guru berkomitmen pada nilai-nilai kebaikan, integritas, dan tanggung jawab, yang mendorong mereka untuk terus berkembang. Mereka menyadari pentingnya pengembangan diri untuk memberikan dampak yang lebih besar pada siswa. Di SMA/SMK, di mana guru diharapkan menguasai materi dengan mendalam dan mampu mengembangkan siswa ke arah kemandirian, komitmen ini penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual akan lebih aktif dalam belajar dan meningkatkan metode pembelajaran yang relevan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Arifin, 2020).

Mereka bekerja dengan ketulusan, tanpa terlalu bergantung pada faktor eksternal, seperti insentif finansial atau pujian. Motivasi dari dalam diri ini membantu guru SMA/SMK untuk mempertahankan kinerja tinggi, meskipun terkadang menghadapi berbagai kendala atau tuntutan. Ketulusan ini juga membuat mereka lebih sabar dan dedikatif dalam mengajar, yang meningkatkan hasil pembelajaran siswa. Guru memiliki integritas yang kuat dan etos kerja yang baik. Mereka melihat nilai dalam bekerja dengan disiplin, jujur, dan adil. Hal ini memotivasi mereka untuk menuntaskan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memberikan yang terbaik dalam setiap sesi pengajaran. Di tingkat SMA/SMK, di mana siswa memerlukan sosok teladan, guru yang memiliki integritas akan lebih mampu memberikan pengaruh positif melalui tindakan sehari-hari, meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Kecerdasan spiritual membantu guru menjaga keseimbangan emosi dan semangat positif. Guru SMA/SMK dengan kecerdasan spiritual dapat mengelola emosi mereka dengan baik dan tidak mudah terbawa stres atau frustrasi (Budiantoro et al., 2019). Mereka dapat memotivasi diri untuk bekerja dengan antusias, yang menciptakan suasana belajar yang lebih positif. Dengan emosi yang stabil dan semangat yang tinggi, guru lebih siap untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan, menjaga energi, dan bekerja secara efektif. Secara keseluruhan, kecerdasan spiritual memberikan fondasi yang kuat bagi guru SMA/SMK dalam menjalankan tugas dengan profesionalisme, ketulusan, dan komitmen yang lebih tinggi. Dengan demikian, mereka tidak hanya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan dampak positif yang mendalam pada siswa, yang akan membawa manfaat jangka panjang bagi pendidikan di sekolah menengah.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA/SMK, karena motivasi yang tinggi membuat guru lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Guru yang memiliki motivasi tinggi

cenderung berusaha keras untuk memberikan pengajaran terbaik, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta berperan aktif dalam membimbing dan mendukung perkembangan siswa. Guru akan menyampaikan materi secara efektif dan membuat proses pembelajaran menarik bagi siswa. Motivasi membuat guru terdorong untuk mengajarkan materi dengan cara yang terbaik, mencari pendekatan yang sesuai, dan memastikan siswa memahami pelajaran.

Hal ini sangat penting di tingkat SMA/SMK, di mana tuntutan akademik tinggi dan guru diharapkan mengembangkan keterampilan siswa untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau dunia kerja. Guru cenderung mencari cara-cara baru dan lebih baik dalam mengajar, termasuk menggunakan teknologi, metode pembelajaran interaktif, dan pendekatan kreatif lainnya. Di SMA/SMK, inovasi dalam pengajaran sangat penting untuk menarik minat siswa yang berada pada usia remaja, agar lebih mudah memahami dan mengaplikasikan materi pembelajaran. Motivasi mendorong guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang relevan dan meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

Motivasi kerja membantu guru bekerja secara produktif dan efisien. guru akan lebih disiplin, fokus, dan terorganisir dalam menjalankan tugas. Di SMA/SMK, di mana beban kerja sering kali tinggi, guru yang termotivasi akan lebih siap mengelola waktu dan menyelesaikan berbagai tanggung jawab dengan tepat waktu dan hasil yang maksimal, sehingga kinerjanya secara keseluruhan menjadi lebih baik. Guru memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan ini meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah dan membuat mereka lebih siap untuk bekerja dengan sepenuh hati (Winarni, 2024).

Dengan loyalitas ini, guru lebih bersedia untuk melakukan upaya ekstra, seperti memberikan bimbingan tambahan kepada siswa atau berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka dalam berbagai aspek. Motivasi membuat guru lebih terbuka untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja dengan cara yang positif. Hubungan yang baik dengan siswa menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam kelas.

Dengan rekan kerja, motivasi yang tinggi memfasilitasi kolaborasi yang baik, yang pada akhirnya dapat memperbaiki proses belajar mengajar dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Guru mampu mengelola stres dan menjaga semangat dalam menjalani tugas-tugasnya. Di tingkat SMA/SMK, di mana tantangan dan tekanan kerja tinggi, motivasi membuat guru lebih mampu menghadapi beban kerja tanpa mudah mengalami kelelahan atau burnout. Dengan semangat kerja yang terjaga, kinerja mereka tetap konsisten dan berkualitas tinggi. Motivasi mendorong guru untuk bekerja dengan tanggung jawab penuh dan menjaga profesionalisme (Mubasysyir et al., 2024).

Guru yang termotivasi merasa memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan pengajaran yang terbaik dan menjaga etika kerja yang tinggi. Di SMA/SMK, di mana peran guru sebagai teladan sangat penting, motivasi membuat guru lebih disiplin, bertanggung jawab, dan siap menjalankan peran profesionalnya dengan baik, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja guru SMA/SMK berfungsi sebagai dorongan penting yang memengaruhi dedikasi, inovasi, disiplin, dan kualitas pengajaran. Dengan motivasi yang tinggi, guru dapat menjalankan tugas mereka secara optimal, berinovasi dalam metode pengajaran, menjaga hubungan yang baik dengan siswa, serta berkontribusi secara positif pada lingkungan sekolah. Hasilnya adalah kinerja yang lebih baik dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah menengah.

7. Pengaruh Tidak Langsung Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara pemberian penghargaan dan peningkatan kinerja guru SMA/SMK. Artinya, penghargaan yang diberikan kepada guru tidak langsung meningkatkan kinerja, melainkan memberikan dorongan yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi inilah yang kemudian mengarahkan guru untuk bekerja dengan lebih berdedikasi, efektif, dan inovatif, sehingga kinerja mereka meningkat secara signifikan. Ketika guru menerima penghargaan, mereka merasa diakui dan dihargai atas usaha dan kontribusi mereka (Mubasysyir et al., 2024).

Pengakuan ini meningkatkan harga diri mereka dan menciptakan dorongan intrinsik untuk terus bekerja dengan baik. Di sini, penghargaan bukan hanya sebagai imbalan, tetapi juga sebagai penguat motivasi kerja, mendorong mereka untuk tetap bersemangat dan berkomitmen dalam mengajar. Motivasi kerja yang ditingkatkan oleh penghargaan membuat guru lebih berdedikasi untuk memberikan pengajaran yang terbaik. Di SMA/SMK, di mana siswa membutuhkan arahan untuk mengembangkan keterampilan kritis dan pengetahuan akademis, guru yang termotivasi akan lebih berusaha mempersiapkan materi secara menyeluruh, mencari pendekatan pengajaran yang relevan, dan berinteraksi dengan siswa secara proaktif. Dedikasi ini pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dalam aspek pengajaran. Penghargaan yang diberikan kepada guru menciptakan dorongan psikologis untuk berkembang dan berinovasi dalam metode pengajaran. Dengan motivasi yang tinggi, guru lebih siap untuk mengembangkan pendekatan-pendekatan baru, menggunakan teknologi atau strategi kreatif dalam pembelajaran, yang pada akhirnya membuat proses belajar lebih menarik dan efektif bagi siswa (Konadi & Mulyanti, 2018). Motivasi kerja inilah yang menjadi jembatan antara penghargaan yang diterima guru dan peningkatan kinerja mereka dalam bentuk inovasi.

Guru yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja, sehingga mereka lebih fokus dan konsisten dalam meningkatkan kinerja (Meisuri et al., 2023). Dengan kepuasan kerja, guru di SMA/SMK akan lebih antusias dalam menjalankan tugas mereka, berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan bimbingan yang diberikan kepada siswa. Motivasi kerja yang terbangun karena penghargaan mendorong guru untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Guru yang merasa termotivasi akan menjaga kualitas pengajaran, disiplin dalam menjalankan tugas, serta berusaha menjadi contoh positif bagi siswa. Hal ini sangat penting di SMA/SMK, di mana guru juga berperan sebagai teladan.

Dengan demikian, motivasi berperan penting sebagai penghubung yang memungkinkan penghargaan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dalam bentuk profesionalisme dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Penghargaan membangun rasa loyalitas guru terhadap institusi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal (Kusumawardhani et al., 2025). Dengan motivasi ini, guru lebih rela melakukan usaha ekstra untuk mengembangkan pembelajaran, memberikan bimbingan tambahan kepada siswa, atau berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Loyalitas yang terbentuk melalui motivasi ini memungkinkan penghargaan yang diterima untuk memiliki dampak jangka panjang pada kinerja mereka di sekolah. Secara keseluruhan, penghargaan yang diterima guru memang penting, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja tidak langsung. Motivasi kerja menjadi elemen krusial yang memediasi hubungan ini. Penghargaan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih giat, berdedikasi, dan inovatif. Dengan motivasi kerja sebagai jembatan, penghargaan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru SMA/SMK, baik dalam hal kualitas pengajaran, hubungan dengan siswa, maupun pengembangan profesionalisme.

8. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja guru SMA/SMK. Kecerdasan spiritual yang tinggi pada guru menciptakan pemahaman yang mendalam akan nilai-nilai, makna, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengajar. Namun, agar kecerdasan spiritual benar-benar berdampak pada kinerja, dibutuhkan motivasi kerja sebagai penggerak yang mendorong guru untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik pengajaran sehari-hari (Ramadhani & Priyatna, 2022). Guru melihat profesi mereka sebagai panggilan untuk membimbing dan mengembangkan siswa, bukan sekadar pekerjaan. Pemahaman mendalam ini menumbuhkan motivasi intrinsik, yang membuat mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas mengajar.

Motivasi kerja yang muncul dari kecerdasan spiritual mendorong guru untuk mengaplikasikan nilai-nilai positif ini dalam pengajaran mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Namun, untuk membawa nilai-nilai tersebut ke dalam tindakan nyata di kelas, dibutuhkan motivasi kerja yang kuat. Guru yang termotivasi akan lebih mungkin menunjukkan kesabaran saat menghadapi siswa yang mengalami kesulitan, serta memberikan bimbingan dengan penuh ketulusan. Motivasi ini menjadi penghubung yang memungkinkan kecerdasan spiritual berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual cenderung melihat dampak positif pekerjaannya sebagai sumber kebahagiaan dan kepuasan. Kepuasan ini meningkatkan motivasi untuk terus berkontribusi secara positif.

Dengan motivasi yang tinggi, guru lebih fokus pada pencapaian tujuan profesional dan siap menghadapi tantangan (Wati et al., 2024). Motivasi inilah yang memungkinkan kepuasan dari kecerdasan spiritual diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik di SMA/SMK. Motivasi kerja mendorong mereka untuk tetap tangguh saat menghadapi tekanan atau masalah dalam lingkungan kerja. Guru yang termotivasi, dengan dasar kecerdasan spiritual yang tinggi, akan lebih siap mengatasi situasi sulit, menghadapi siswa yang menantang, atau menangani tuntutan akademik yang tinggi. Ketahanan ini memungkinkan mereka mempertahankan kinerja yang baik bahkan dalam situasi sulit. Guru memiliki integritas dan nilai moral yang kuat, seperti kejujuran dan tanggung jawab.

Namun, tanpa motivasi kerja yang memadai, nilai-nilai ini mungkin tidak diwujudkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehari-hari. Motivasi kerja membantu guru untuk menjalankan nilai-nilai spiritual ini dalam setiap aspek kinerja mereka, seperti menjaga profesionalisme, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjadi contoh yang baik bagi siswa. Secara keseluruhan, motivasi kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan kecerdasan spiritual dengan kinerja guru SMA/SMK. Kecerdasan spiritual menciptakan nilai-nilai dan pemahaman mendalam tentang peran guru, sedangkan motivasi kerja menggerakkan mereka untuk mewujudkan nilai-nilai ini dalam pengajaran yang efektif, inovatif, dan profesional. Dengan motivasi sebagai mediator, kecerdasan spiritual dapat benar-benar berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru di SMA/SMK.

9. Implikasi

Implikasi dari temuan bahwa pemberian penghargaan dan kecerdasan spiritual guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru SMA/SMK memiliki dampak signifikan bagi berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, sekolah, dan lembaga pelatihan guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekolah perlu memperhatikan dan mengembangkan sistem penghargaan yang beragam dan bermakna

bagi guru, bukan hanya berbasis kinerja akademis, tetapi juga kontribusi non-akademis yang berdampak pada sekolah. Penghargaan yang efektif, seperti penghargaan bulanan, sertifikat apresiasi, atau bentuk insentif lain yang relevan, dapat memberikan pengakuan yang layak kepada guru sehingga mereka merasa dihargai.

Pengakuan ini akan meningkatkan motivasi kerja mereka dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik di sekolah. Implikasi ini menunjukkan bahwa sekolah dan dinas pendidikan sebaiknya mendukung pengembangan kecerdasan spiritual guru melalui kegiatan seperti pelatihan dan pembinaan moral, bimbingan mental dan emosional, serta kegiatan religius atau refleksi yang relevan. Kegiatan semacam ini membantu guru memiliki pandangan yang lebih luas dan bermakna dalam menjalankan peran mereka, menciptakan suasana batin yang positif, dan mengurangi stres yang dihadapi dalam tugas sehari-hari.

Lingkungan sekolah yang mendukung, positif, dan kolaboratif akan berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pihak sekolah sebaiknya menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan menghargai kontribusi semua guru, sehingga mereka merasa didukung dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Pemerintah atau dinas pendidikan dapat memformulasikan kebijakan insentif yang mengaitkan penghargaan finansial dan non-finansial dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja.

Insentif yang diberikan dapat mencakup peningkatan tunjangan, akses ke pelatihan berkualitas, atau pengakuan khusus bagi guru yang menunjukkan motivasi dan kinerja tinggi. Program ini sebaiknya dipertimbangkan sebagai bagian dari kebijakan peningkatan kualitas pendidikan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa dinas pendidikan dan sekolah sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan secara berkala yang tidak hanya fokus pada pengembangan kompetensi profesional, tetapi juga pada aspek kecerdasan spiritual. Pelatihan ini membantu guru menemukan makna yang lebih mendalam dalam profesi mereka, sehingga mereka tidak hanya terampil tetapi juga memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam mengajar. Implikasi dari peningkatan motivasi dan kinerja yang dipengaruhi oleh penghargaan dan kecerdasan spiritual menunjukkan perlunya sekolah menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih holistik. Sistem ini tidak hanya berfokus pada hasil akademis atau administratif, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek seperti dedikasi, keterlibatan sosial, dan kontribusi pada pengembangan karakter siswa.

Penilaian yang lebih menyeluruh akan mendorong guru untuk berfokus pada nilai-nilai positif dalam pekerjaannya. Secara keseluruhan, implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan pemberian penghargaan dan pengembangan kecerdasan spiritual yang berdampak pada motivasi kerja dapat mengarahkan guru SMA/SMK untuk bekerja dengan lebih produktif, profesional, dan berdedikasi. Hasilnya adalah kinerja yang lebih tinggi dan peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik di tingkat menengah atas, memberikan dampak positif jangka panjang bagi siswa dan institusi pendidikan itu sendiri.

Kesimpulan

Pemberian penghargaan tergolong baik dengan keunggulan penghargaan non-material, dan kelemahan penghargaan material. Kecerdasan spiritual guru tergolong tinggi dengan keunggulan pada indikator pergaulan sosial. Kinerja guru termasuk kategori baik dengan keunggulan di kualitas kerja dan kelemahan pada mengkomunikasikan pekerjaan. Pemberian penghargaan yang lebih baik cenderung terbentuk motivasi kerja guru yang lebih baik. Kecerdasan spiritual yang lebih baik cenderung terbentuk motivasi

kerja guru yang lebih baik. Pemberian penghargaan yang lebih baik cenderung terbentuk kinerja guru yang lebih baik. Kecerdasan spiritual yang lebih baik cenderung terbentuk kinerja guru yang lebih baik. Motivasi kerja yang lebih baik cenderung terbentuk kinerja guru yang lebih baik. Pemberian penghargaan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian penghargaan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja guru setelah terlebih dahulu memberikan dampak pada perbaikan motivasi kerja. Kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kecerdasan spiritual yang lebih baik akan meningkatkan kinerja guru setelah terlebih dahulu memberikan dampak pada perbaikan motivasi kerja. Pemberian penghargaan, kecerdasan spiritual dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki koefisien terbesar terhadap kinerja guru, sehingga kinerja guru paling kuat ditentukan secara langsung oleh motivasi kerja guru.

Daftar Pustaka

- Afifah, H., & Nugraha, M. S. (2024). Peran Program Kesejahteraan Psikologi dalam Mengatasi Stres dan Burnout Guru di Lembaga. *Jurnal Tahsinia*, 5(8), 1143-1154.
- Aflizah, N., Firdaus, F., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Reward Sebagai Alat Motivasi dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 4300-4312.
- Ahunaya, D., & Syaifullah, M. (2025). Menjaga Komitmen Profesionalisme Guru: Tantangan, Faktor Pendukung, dan Implikasinya untuk Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Transformasi Pendidikan Profesi Guru (JTPPG)*, 1(1), 11-22.
- Al Sabah, M. C., & Susiyanto, S. (2019). Peran Guru Pai Dalam Mengembangkan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Siswa Di SMK Negeri 1 Semarang. *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 53-58.
- Alang, M. S., Yunus, M., Asnawi, N. R., Hasmirati, & Yusuf. (2020). Kecerdasan Guru Profesional: Intelektual, Emosional, dan Spiritual M. *NineStars Education: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 9-20.
- Alawiyah, T., Nasution, H. A., Komalasari, N., Dari, P. W., Widiyarsih, T., & Huda, M. (2023). Implementasi Morning Briefing Integratif Untuk Meningkatkan Semangat Mengajar Guru Di Sd Sains. *Kaffah: Jurnal Pendidikan Dan Sosio Keagamaan*, 2(2), 2023-2084.
- Amanatun, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru: Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pelangi Pendidikan*, 1(2), 58-67.
- Anjaya, C. E., Arifianto, Y. A., & Fernando, A. (2021). Kecerdasan Spiritual Sebagai Dasar Terbentuknya Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Kristen. *REDOMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 2(2), 53-66.
- Arifin, S. (2020). Kecerdasan Spiritual (SQ) Sebagai Faktor Pendukung Hasil Belajar Siswa. *La-Tahzan: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 201-214.
- Aruan, A., Kabry, F. R., Hsb, M. M. S., Tun'nisa, M., Lubis, Z., Darmansah, D., & Sumatera, N. (2025). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Bina Siswa Laud Dendang. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 249-264.
- Ashari, M. R., & Syadzili, A. (2025). Evaluasi Dampak Kebijakan Penghargaan Guru Berprestasi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Guru Sekolah Menengah Atas. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 6(2), 132-140.
- Baharuddin, B., & Zakaria, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1-10.

- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories Of Motivation: A Comprehensive Analysis Of Human Behavior Drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177.
- Bastian, A., Nasution, J. A., & Wahyuni, S. (2022). Teacher Performance Under the Influence of Training, Work Motivation and Teacher Competence. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3601-3612.
- Budiantoro, T. A., Sunaryo, H., & Broto, K. A. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Malang, Jawa Timur. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(17), 185-205.
- Darmansah, T., Siregar, M., Affandi, R. H., & Salsabina, L. (2024). Peningkatan Kinerja Guru dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *PEMA: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 138-140.
- Dewi, D. E. C., Tanjua, A. L., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 3(4), 161-171.
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Faradina, N. S., & Rosdiana, A. M. (2022). Dinamika Dan Faktor Resiliensi Mengajar Pada Guru Sekolah Inklusi Tingkat Prasekolah. *Preschool (Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini)*, 3(2), 86-95.
- Gist-Mackey, A. N., Piercy, C. W., & Bates, J. M. (2024). Pharmacy Work: Intrinsic Motivation And Extrinsic Rewards Across Role And Setting. *Journal of the American Pharmacists Association*, 64(1), 104-110.
- Hadi, M. S., Salamah, U., & Wigati, D. D. (2025). Spiritualitas Anak Perspektif Pendidikan Islam (Analisis Konseptual Kecerdasan Spiritual Sejak Usia Dini). *Alzam: Journal of Islamic Early Childhood Education*, 5(1), 17-29.
- Haeckl, S., Sausgruber, R., & Tyran, J. R. (2024). Work Motivation And Teams. *Economics Letters*, 244, 112020.
- Hamdani, S. F., & Hadijah, H. S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru oleh Penghargaan melalui Motivasi Kerja Guru Jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(1), 54-66.
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 228-238.
- Haryanto, S. (2023). Urgensi Kecerdasan Spiritual dalam Pencegahan Stres Pendekatan Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 8000-8008.
- Hidayat, S. (2014). Analysis on the Difference Between the Teaching Performance of Certified Teachers and Non-Certified Teachers: Survey Conducted at State Junior High Schools in East Jakarta-Indonesia. *International Journal of Latest Research in Science and Technology*, 3(5), 6-12.
- Hill, K. C. (2018). *Managing Employee Motivation Through the Process of Government Furloughs*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Hsu, C. L. (2022). Applying Cognitive Evaluation Theory To Analyze The Impact Of Gamification Mechanics On User Engagement In Resource Recycling. *Information & Management*, 59(2), 103602.
- Husaini, M., Arifin, S., & Sari, I. P. (2023). Analysis of Teacher Performance in the Learning Process at MTs Alif Laam Miim Surabaya. *TADRIB: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 9(2), 272-280.

- Husnunnadia, R., & Masyithot, S. (2024). Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104-112.
- Jansen, T., Höft, L., Bahr, J. L., Kuklick, L., & Meyer, J. (2025). Constructive Feedback Can Function As A Reward: Students' Emotional Profiles In Reaction To Feedback Perception Mediate Associations With Task Interest. *Learning and Instruction*, 95, 102030.
- Ju, C. (2020). Work Motivation Of Safety Professionals: A Person-Centred Approach. *Safety Science*, 127, 104697.
- Karmila, R., & Rohmah, M. (2024). Dampak Penghargaan dan Pengakuan terhadap Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia. *Jurnal Motivasi Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 121-131.
- Khatimah, K., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Alas. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 90-102.
- Khusna, B. A., & Fauziah, N. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Pemaafan Pada Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pringsurat. *Jurnal EMPATI*, 10(2), 101-106.
- Konadi, W., & Mulyanti. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMP Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13), 21-29.
- Kusumawardhani, A., Khairunissa, A., Budiman, N., & Sardin. (2025). Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Mengajar Anita. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sekolah Dasar*, 12(1), 93-99.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do Intrinsic And Extrinsic Motivation Relate Differently To Employee Outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.
- Long, C., Li, C., Huang, G., & Fu, J. (2024). How To Better Promote Teaching? Unveiling The Links Between Professional Learning Communities and Intrinsic Motivation among Foreign Language Teachers. *Heliyon*, 10(16), 1-12.
- Lutfi, A., & Winata, A. Y. S. (2020). Motivasi Intrinsik, Kinerja Dan Aktualisasi Diri: Kajian Konseptual Perkembangan Teori. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(2), 194-198.
- Mantu, A., Masaong, A. K., & Asirin, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Pengembangan Karakter Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Botumoito. *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 3(1), 103-111.
- Masaeed, M. J. N., Shehada, S. A. J., & Mersal, M. A. S. (2025). The Effect Of Digital Transformation On Teacher Performance Evaluation In Palestinian Schools. *Frontiers in Education*, 10(April), 1-14.
- Meisuri, M., Patimah, S., Subandi, S., & Makbulloh, D. (2023). Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Tenaga. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(2), 483-491.
- Merry, M., Harapan, E., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27-40.
- Mubasysyir, M. M., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. *Journal on Education*, 7(1), 1406-1419.
- Muljawan, A. (2016). Pengaruh Kepribadian Guru yang Empati terhadap Pembelajaran Efektif. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 17(1), 71-83.

- Nalia, S. T., Pratama, F. F., & Sasferi, N. (2024). Spiritual Quontient: Pengaruhnya terhadap Etika Berkomunikasi Mahasiswa. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 14(3), 398-408.
- Nasution, E. S. (2025). Manajemen Kinerja Guru di Sektor Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 112-122.
- Norjannah, S., & Afandi, N. K. (2023). Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru PAI SMP di Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, 17(2), 119-128.
- Novita, P. A., & Wahid, A. (2024). Peningkatan Kineja Guru melalui Pemberian Reward di SMP Ma' Arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. *Management of Education: Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 144-155.
- Nuraini. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru Tingkat Sekolah menengah Atas (MAN) di Kota Bima*. UIN Alauddin Makassar.
- Octasyavira, M., & Nurlizawati, N. (2022). Kesulitan Guru dalam Merancang Media Inovatif Digital untuk Pembelajaran Sosiologi. *Naradidik: Journal of Education and Pedagogy*, 1(4), 437-445.
- Pramajaya, J., Agustini, T., & Himawan, A. (2025). Analisis Motivasi Materiil Dan Nonmateriil Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Di PT. Nakanda Dewadaru. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 778-788.
- Prayogi, R. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 21(1), 129-143.
- Priyono, C. D., Pebriyenni, Enjoni, Wandu, J. I., & Afnita, N. (2024). Integrasi Pengembangan Spiritual pada Psikologi Pendidikan: Pendekatan Jalaluddin Rumi dalam Meningkatkan Prestasi Siswa. *Affection: Journal of Psychology and Counseling*, 1(1), 49-62.
- Puluhulawa, C. W. (2013). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 139-148.
- Purwanto, F., & Wulandari, R. (2020). Implementasi Kecerdasan Spiritual Bagi Pendidikan. *Missio Ecclesiae*, 9(1), 95-112.
- Rahayu, S., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan “Suportif” Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru TK se-kecamatan Slawi Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 204-216.
- Rahman, F. (2018). Kesadaran dan Kecerdasan Spiritulitas. *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 9(2), 377-420.
- Ramadhani, A. T., Priyatna, M., & Sarifudin, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Cendikia Muda Islam: Jurnal Ilmiah*, 2(1), 117-128.
- Risdianto, Nurmulina, & Hanafi, I. (2024). Pengaruh Guru Penggerak terhadap Motivasi Guru dan Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri 14 Banglas. *MULTIPLE: Journal of Global Multidisciplinary*, 2(10), 3223-3239.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN: (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Sanjaya, A. (2025). Faktor Motivasi Kerja yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022-2038.
- Sari, N. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 349-361.

- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866-876.
- Sholeh, I. M. (2023). Pengakuan dan Reward dalam Manajemen SDM untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234.
- Sihombing, Y., Haloho, B., & Napitu, U. (2023). Problematika Guru dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), 710-718.
- Solihat, I. M., & Sari, F. P. (2020). The Effect of Leadership Style on Work Motivation in Teachers of SMAN 3 Purwakarta. *E-Proceeding of Management*, 7(1), 320.
- Supadi, S., Soraya, E., Muhammad, H., & Halim, N. (2021). Making Sense The Teacher Evaluation With The Value Of Local Culture (The Voice Of School Principals In Indonesia). *International Journal of Educational Management*, 35(6), 1124-1135.
- Supraswati, I. (2016). Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 14(5), 1-10.
- Susanto, S., Taufiqulloh, T., & Priatin, Y. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMK Swasta. *Journal of Education Research*, 5(4), 6321-6327.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Evaluasi Kualitas Layanan Pendidikan Agama di SMA Sekabupaten Buleleng Bali*. Denpasar: Jayapangus Press.
- Suyono. (2021). Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Hindu. *Jurnal Pendidikan Agama Hindu*, 11(2), 44-57.
- Shofiah, N. M., Oktavia, C., Lubab, M. J., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Lembaga Sekolah. *JURNAL MADINASIKA: Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 6(2), 107-117.
- Wachidah, N. R., & Habibie, M. L. H. (2021). Kecerdasan Spritual Dan Emosional Dalam Pendidikan Tahfizd Al-Qur'an. *Qiro'ah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 65-99.
- Wati, E., Simanungkalit, E. W., Putri, V. A., & Hanoselina, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Guru di Sma Partiwi 1 Padang. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 7-12.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Winarni, W. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 2(4), 15-28.
- Yasa, I. M. W., Wijaya, I. K. W. B., & Cahyana, I. G. S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Agama Hindu Jenjang Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Agama Hindu*, 5(1), 45-53.
- Zhang, T., & Xiong, S. (2024). Exploring The Influence Of Expectancy, Valence, And Instrumentality On VR Tourism Intention: A Framework Based On TAM And Expectancy Theory. *Acta Psychologica*, 250, 104541.