

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA TAMAN KANAK-KANAK

Nuning Nurna Dewi¹, Wulan Purnamasari²

Universitas Maarif Hasyim Latif^{1, 2}
Sidoarjo, Jawa Timur

Email: nuning@dosen.umaha.ac.id, wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id

Abstrak

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan salah satu piranti dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul memiliki komponen-komponen yang saling terkait satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan pelajaran, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana fasilitas, proses belajar mengajar dan hasil atau output. Semua komponen itu harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan sebagai berikut : 1). Untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara Kecerdasan Emosional Kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala taman Kanak-kanak. 2). Untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara Kecerdasan Spiritual kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala taman kanak-kanak. 3). Untuk menganalisis seberapa besar hubungan secara bersama-sama antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kecamatan Gayam. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas (*independen variabels*) X, dan variabel terikat (*dependen variabels*) Y. kedua klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Kecerdasan Emosional (X1), 2). Kecerdasan Spiritual (X2), 3).Kepemimpinan (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : a). Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti benar, bahwa kepemimpinan TK Dharma Wanita di Kec. Gayam berhubungan dengan kecerdasan emosional dan spiritual, eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan, pengetahuan, intensif dan sikap, pada tingkat signifikansi kurang dari 5% dengan F rasio sebesar 29,107 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7507. b). Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan TK Dharma Wanita di Kec. Gayam secara dominan, dengan taraf signifikansi kurang dari 5% dengan nilai t sebesar 4,903 serta nilai koefisien determinasi parsialnya (r^2) sebesar 6776.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

Abstract

In the current era of globalization, schools as educational institutions are one of the tools in preparing superior Human Resources (HR) which have components that are interrelated with one another. These components are students, curriculum, learning materials, teachers, principals, other education personnel, environment, facilities, teaching and learning processes and the results or outputs. All these components must develop according to the demands of the times and the changes in the environment that occur around them. Change will not take place without the support

of human resources, which are assets that can contribute more to achieving organizational goals. This study aims as follows: 1). To analyze how big the relationship between the Emotional Intelligence of the principal and the leadership of the head of kindergarten 2). To analyze how much the relationship between the Principal's Spiritual Intelligence and the leadership of the kindergarten principal. 3). To analyze how big the joint relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence with the leadership of the head of the Dharma Wanita Play Group in Gayam District. In connection with the problems that have been formulated in this study, there are three variables to be studied. The three variables are classified into two parts, namely the independent variable (independent variable) X, and the dependent variable (dependent variable) Y. the two classifications of these variables can be explained as follows: 1). Emotional Intelligence (X1), 2). Spiritual Intelligence (X2), 3) Leadership (Y). Based on the results of the research that has been done, the following conclusions can be drawn: a). The first hypothesis proposed in this study is proven correct, that the leadership of TK Dharma Wanita in Kec. Gayam is related to emotional and spiritual intelligence, existence, relationship, growth, knowledge, intensive and attitude, at a significance level of less than 5% with an F ratio of 29.107 and a coefficient of determination (R²) of 0.7507. b). The second hypothesis proposed in this study, namely knowledge affects the performance of TK Dharma Wanita employees in Kec. Gayam is dominant, with a significance level of less than 5% with a t value of 4.903 and a coefficient of partial determination (r²) of 6776.

Keywords: *Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence*

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peranan penting dalam menjamin terlaksananya program sekolah dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan kepala sekolah dianggap sebagai sumber pembaharuan (agen perubahan). Kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi, oleh karena itu manajer akan dapat banyak bantuan pikiran, semangat, tenaga dari bawahannya.(Nurmayetti, n.d.). Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam memimpin organisasi pendidikan diharapkan memiliki segenap kecerdasan dalam dirinya. Kecerdasan yang dimaksud tidak hanya kecerdasan intelektual semata melainkan juga Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual.

Goleman menyatakan bahwa Intelligence Quotient (IQ) atau kecerdasan Intelaktual individu hanya mendukung 20% dalam menentukan kesuksesan seseorang, sedangkan yang 80% dipengaruhi faktor lain yaitu Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan Emosional seseorang. (Nofri Yenti k Drs. Machasin, M.Si Drs. Chairul Amsal. & Jurusan, 2014). Kecerdasan

spiritual adalah jenis kecerdasan yang ketiga setelah kecerdasan ini memungkinkan seseorang untuk bisa kreatif, luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif, untuk berhadapan dengan masalah eksistensi yaitu saat secara pribadi seseorang merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran, dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedian.(Ahmad Fauzi, 2019). Melengkapi apa yang dikemukakan oleh Goleman tersebut, Zohar dan Ian Marshal mengemukakan jenis kecerdasan ketiga yang berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin, kecerdasan itu adalah kecerdasan spiritual, dengan kecerdasan ini seorang pemimpin akan mempunyai rasa cinta, kerendahan hati, rasa syukur, pengabdian kepada keluarga, dan pengabdian pada dasar keberadaan itu sendiri. Seorang pemimpin sejati adalah pemimpin yang mempunyai pengabdian yang tinggi pada jabatan bawahannya, dan semua sikap ini akan dimiliki oleh pemimpin yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi.(DAHLAN, 2019). Sedangkan Agustian mengemukakan lima tangga kepemimpinan yang ideal yaitu: pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pemimpin yang membimbing, pemimpin

yang berkepribadian dan pemimpin yang abadi, kelima tangga itu hanya akan dapat dilalui kalau seseorang pemimpin mempunyai kecerdasan Spiritual yang tinggi (disamping kecerdasan yang lain). Ini menunjukkan bahwa tugas dan fungsi pimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah tidak akan tercapai dengan baik apabila kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pemimpin sekolah kurang baik. (Diah Riany Setyowati, 2018). Sudah ada beberapa penelitian yang membahas tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan dilembaga pendidikan antara lain dilakukan oleh Hari Sutarto (2013) pada kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Nganjuk yang hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional kepala sekolah tersebut pada kategori istimewa. Sedangkan tingkat kemampuan berada pada kategori memuaskan. Agung Kurniawan (2012) juga melakukan penelitian pada kepala sekolah SMA Negeri di Surabaya menunjukkan hasil yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual para kepala sekolah tersebut. Mengingat peran penting peran kecerdasan spiritual dan emosional dalam diri seseorang dalam menghadapi berbagai permasalahan social yang ada, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, untuk peneliti sangat tertarik akan seberapa besar hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita se-kecamatan Gayam. Kami mengambil Kepala Taman Kanak-kanak sebagai obyek penelitian, karena bagi kami kepala sekolah TK yang sekaligus juga sebagai guru kelas sedikit banyak dalam kesehariannya berhadapan langsung dengan murid dan orang tua murid yang mengantarkan putra-putrinya sehingga harus mampu menghadapi permasalahan yang ada di sekolah agar tercipta iklim sekolah yang harmonis, aman, tentram, dan nyaman. Menurut Hawari (dalam Marzuq) mengatakan, "SDM yang memiliki EQ yang

tinggi adalah TK yang mampu mengendalikan diri, sabar, tekun, tidak emosional, tidak reaktif, serta positif thinking. Untuk memperoleh EQ ini, seseorang harus melalui pendidikan sejak dini dengan contoh suri tauladan dari kedua orang tuanya. (Marzuq, 2012). Rasanya cocok jika penelitian ini akan peneliti lakukan pada kepala Taman Kanak-kanak yang merupakan orang tua bagi anak-anak di sekolah harus member contoh yang baik bagi anak didiknya. Juga menyambut dicanangkannya pendidikan berkarakter bangsa oleh Menteri pendidikan Nasional pada segenap anak bangsa dan dioptimalkan 9 kecerdasan (Multiple Intelegensi) yang dimiliki anak sejak usia dini rasanya patut jika kepala Taman Kanak-kanak tidak hanya cerdas intelektual namun juga cerdas secara Emosional dan Spiritual agar bisa menerapkan program pemerintah ini dengan sebaik-baiknya.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, betapa pentingnya kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual dalam keberhasilan suatu kepemimpinan terutama kepemimpinan kepala sekolah yang dalam hal ini penelitian akan lakukan pada Kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita Kec. Gayam, maka dapat dirumuskan inti masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan antara tingkat kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kec. Gayam ?
2. Adakah hubungan antara tingkat kecerdasan spiritual kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kec. Gayam ?
3. Adakah hubungan secara bersama-sama antara tingkat kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kecamatan Gayam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai. Pada penelitian ini tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara Kecerdasan Emosional Kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kecamatan Gayam.
2. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara Kecerdasan Spiritual kepala sekolah dengan kepemimpinan kepala taman kanak-kanak Dharma Wanita di kecamatan Gayam.
3. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan secara bersama-sama antara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan kepemimpinan kepala Taman Kanak-kanak Dharma Wanita di Kecamatan Gayam.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait diantaranya:

1. Bagi kepala sekolah untuk memanfaatkan EQ dan SQ dalam menerapkan kepemimpinannya, guna mencapai kepemimpinan yang efektif.
2. Bagi kepala sekolah untuk mengoptimalkan EQ dan SQ yang dimiliki, guna mencapai kepemimpinan yang efektif dan efisien.
3. Bagi yayasan dapat dijadikan informasi, referensi dan evaluasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memilih seorang kepala sekolah atau wakil kepala sekolah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

KAJIAN TEORI

2.1 KECERDASAN EMOSIONAL

2.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Emotional Quotient (EQ) merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. (Risma, 2012). Hal ini senada

dikatakan effendi bahwa Emosi adalah suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. (Adya Baskara, 2017). Sedangkan Goleman mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap. (Murni, M. Asrori, 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa emosi merupakan gejala pikiran, perasaan dan nafsu yang membawa kecenderungan untuk bertindak. Selanjutnya Goleman memopulerkan pendapat para pakar teori kecerdasan bahwa ada aspek lain dari dalam diri manusia yang berinteraksi secara aktif dengan aspek kecerdasan intelektual (IQ) dalam menentukan efektifitas penggunaan kecerdasan yang konvensional tersebut. Ia menyebutnya dengan istilah kecerdasan. Kecerdasan emosional dapat dipelihara dengan suatu keterampilan berharga untuk menguasai dalam manajemen sekolah yang efektif. (Erwinsyah, 2017). Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami, mengatur dan menggunakan emosi secara efektif.

2.1.2. Indikator EQ

Untuk mengetahui kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap orang dengan mengetahui komponen-komponen yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung yaitu dengan melihat latar belakang seseorang, masalah yang dihadapi, mudah marah, kecenderungan cemas, mudah tersinggung dan sulit untuk diatur. Kecenderungan emosional dihasilkan dari kombinasi empat komponen yang terintegrasi. (Murni, M. Asrori, 2018). Menurut Goleman, empat komponen penting dalam kecerdasan emosional merupakan alat penting dalam manajemen yang efektif, komponen tersebut adalah: (a) kesadaran diri, (b) manajemen diri, (c) kesadaran emosional, (d) manajemen hubungan. (Murni, M. Asrori, 2018). Komponen pertama dalam kecerdasan

emosional adalah kesadaran diri, ini menghadirkan suatu kesadaran emosi dan kemampuan untuk menyatakan secara lisan dalam suatu cara yang sesuai (Goleman) kesadaran diri merupakan dasar diri kecerdasan yang mana di atasnya dapat membangun komponen lain seperti manajemen diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. (Goleman, 2012).

2.2 KECERDASAN SPIRITUAL

2.2.1 Pengertian kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk member makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat *fitrah*, menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*) dan memiliki pola pemikiran *tauhidi* (integralistik) serta perprinsip "hanya karena Allah" (lillahi ta'ala) Agustian, 2013. Selanjutnya Zohar dan Marshal menjelaskan bahwa spiritual Quotient (SQ) atau kecerdasan spiritual adalah merupakan jenis kecerdasan yang ketiga (selain IQ dan EQ) yang merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna, dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi dari manusia. Karena tingginya nilai positif yang ditimbulkan dari kecerdasan spiritual maka tidak bisa dipungkiri pernyataan Zohar dan Marshal yang mengatakan bahwa kecerdasan tertinggi adalah kecerdasan spiritual.

2.2.2 Indikator-indikator kecerdasan Spiritual

Dua belas ciri khas seorang manusia SQ tinggi, yaitu adalah: (a) kecerdasan diri, (b) terbelah oleh visi dan misi, (c) Holistisme, (d) spontanitas, (e) kepedulian, (f) merasakan, (g) independent terhadap lingkungan, (h) kemampuan untuk membimbing ulang, (i) memanfaatkan

kemalangan secara positif, (j) rendah hati, (k) rasa keterpanggilan. (DAHLAN, 2019). Adapun upaya untuk meningkatkan SQ antara lain dengan meningkatkan penggunaan proses tersier psikologi. Proses tersebut adalah kecenderungan untuk bertanya mengapa, untuk mencari keterkaitan segala sesuatu, untuk membawa kepermukaan asumsi-asumsi mengenai nama dibalik atau didalam sesuatu, menjadi lebih suka merenung, sedikit menjangkau diluar diri, bertanggungjawab, lebih sadar diri, lebih jujur terhadap diri sendiri, dan lebih pemberani. (DAHLAN, 2019).

2.3 KEPEMIMPINAN SEKOLAH

2.3.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, sumber daya pengaruhnya bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilik peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama suatu tingkat wewenang yang ditunjuk secara formal, seorang dapat menjalankan suatu peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu tetapi tidak semua pemimpin itu manajer dan sebaliknya, tidak semua manajer itu pimpinan. (Sutarto.2013). Sedangkan Nawawi mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan atau kecerdasan seseorang dalam mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian tujuan organisasi atau kelompok. (Kartono, 2012). Berdasarkan definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang dicapai.

2.3.2 Kepemimpinan sekolah

Sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah dan wakilnya dituntut untuk mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemajuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala

sekolah termasuk didalamnya wakil kepala sekolah seharusnya memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian keahlian dasar, pengalaman, dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (controlling).(Mukhtar, 2015) . Kemampuan yang harus diwujudkan pimpinan sekolah sebagai leader dapat dianalisa dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan visi, misi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan Sekolah

Menurut pidarta (2012) aspek-aspek yang terkandung dalam kepemimpinan sekolah adalah:

a. Memimpin bidang pengajaran

Yaitu bagaimana para pemimpin sekolah mempengaruhi bawahan (dalam hal ini guru) secara sadar dan rela melaksanakan kewajiban pengajaran secara baik sebagaimana diharapkan. Dalam hal ini agar efektif pimpinan sekolah dapat melihat secara akurat problem atau kebutuhan perbaikan pengajaran, memiliki wawasan pendidikan yang dinamis/maju. Ahli dalam membuat konsep dan terampil mengubah program, punya dorongan yang kuat untuk mempengaruhi guru-guru dan menyelesaikan tugas-tugas, outputnya komitmen yang kuat memperbaiki pengajaran, sangat berenergi dan bekerjasama dengan baik dan waktu yang lama.

b. Memotivasi staf, mengaktifkan dan mensejahterakan para staf

Memotivasi staf, mengaktifkan dan mensejahterakan para staf berarti member dorongan kepada para guru-guru agar bergerak atau aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Tugas memotivasi dan mengaktifkan ini bila dilengkapi dengan usaha mensejahterakan guru-guru diyakini akan memberi hasil yang menggembirakan. Tugas memotivasi meliputi antara lain, member pujian dan penghargaan kepada

para guru yang berpartisipasi, meningkatkan kerja nyata para siswa baik dalam kuantitas dan kualitas maupun ragamnya dengan tidak merugikan proses belajar. Member penghargaan kepada para guru-guru yang membina praktek lapangan mempertimbangkan hasil-hasil penilaian masyarakat kepada para guru, mengundang warga masyarakat ketika mengumumkan hasil-hasil kompetisi di masyarakat dan dijadikan bahan pertimbangan DP3 (daftar penilaian pekerjaan pegawai).

c. Melaksanakan supervise

Adalah kegiatan membina atau membimbing guru agar bekerja segen dalam mendidik atau mengajar siswanya sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai secara optimum. Kegiatan yang terdapat dalam supervise adalah: mengadakan pertemuan awal untuk merencanakan perbaikan kerja bersama, member kesempatan guru melakukan persiapan perbaikan pengajaran, melaksanakan observasi di kelas, menganalisis hasil, mendiskusikan hasil analisis superior dibandingkan hasil kerja guru.

d. Meningkatkan profesi para staf

Adalah member kesempatan atau fasilitas bagi para guru untuk meningkatkan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga lebih kompeten dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik. Yang dilakukan pimpinan sekolah adalah:memberi kesempatan (dan fasilitas kalau ada) para guru mengikuti studi lanjut, membuat perpustakaan profesi di sekolah khusus guru-guru, menggiatkan praktek-praktek penelitian, menggiatkan pembuatan diklat hasil karya guru itu sendiri.

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, selain sebagai jawaban sementara, hipotesa dapat dikatakan juga sebagai ramalan, namun ranalan yang mendekati dasar teorinya. Oleh karena itu ketepatan ramalan tadi sangat tergantung oleh landasan teori yang

dipergunakan. Karena hipotesa merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka kebenaran jawaban tersebut perlu diuji. (Nasution, 2020). Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap masalah dan selanjutnya dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Ada hubungan positif antara tingkat kecerdasan emosional dengan kepemimpinan kepala sekolah
2. Ada hubungan positif antara tingkat kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan kepala sekolah.
3. Ada hubungan positif secara bersama-sama antar tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kepemimpinan kepala sekolah.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas (*independen variabels*) X, dan variabel terikat (*dependen variabels*) Y. kedua klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan Emosional (X1)
- 2) Kecerdasan Spiritual (X2)
- 3) Kepemimpinan (Y)

3.2 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka teori di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan TK Dharma Wanita.
2. Kesempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan TK Dharma Wanita.
3. Diduga faktor pengetahuan yang paling berpengaruh dalam tercapainya kepemimpinan TK Dharma Wanita.

3.3 Model Analisis

Berdasarkan variabel-variabel yang dikemukakan dalam hipotesis di atas, maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda yang merumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_{1.1} X_{1.1} + \beta_{1.2} X_{1.2} + \beta_{1.3} + \beta_{2.1} + \beta_{2.2} X_{2.2} + \beta_{2.3} X_{2.3} + e$$

Dengan :

Y	adalah persepsi guru tentang kinerja
X1.1	adalah persepsi guru tentang eksisten
X1.2	adalah persepsi guru tentang keterkaitan
X1.2	adalah persepsi guru tentang pertumbuhan
X2.1	adalah persepsi guru tentang pengetahuan
X2.2	adalah persepsi guru tentang inisiatif
X2.3	adalah persepsi guru tentang sikap
B0	adalah Konstanta
e	Faktor gangguan
β1.1	koefisien regresi tentang eksistensi
β1.2	koefisien regresi tentang keterkaitan
β1.3	koefisien regresi tentang pertumbuhan
β2.1	koefisien regresi tentang pengetahuan
β2.2	koefisien regresi tentang inisiatif
β2.3	koefisien regresi tentang sikap

Pengetahuan metode pangkat dua terkecil (OLS) seperti tersebut di atas menurut Gujarati (2013:36), harus memenuhi asumsi klasifik yang meliputi :

- a. Rata-rata gangguan sama dengan nol, $E(e) = 0$, artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung tentang dalam setiap observasi. Dengan kata lain bila sample diulang-ulang dengan nilai variabel bebas yang tepat, maka kesalahan dalam setiap observasi akan

mempunyai rata-rata sama dengan nol atau saling meniadakan.

- b. Homoskedastik $E(e^2) = r$, hal ini dimaksudkan bahwa variabel gangguan tidak berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau dapat dikatakan tiap observasi mempunyai reabilitas yang sama.
- c. Non-otokorelasi $E(e,e) = r$, hal ini dimaksudkan bahwa gangguan ini disatu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan di observasi yang lain. Artinya bahwa nilai variabel tidak bebas hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan.
- d. Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas, artinya non multicolliniarty, $E(e,e) = 0$ Asumsi mempunyai aplikasi bahwa nilai variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel yang lainnya, karena memang variabel bebas ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel tergantung.

Keempat hal di atas merupakan kondisi yang ideal (klasik) dan bila kondisi yang ideal ini dipenuhi, maka dalam ekonometri menurut Mursinto (2012 : 23-24) dinamakan BLUE (Best Linier Unblased Estimator).

IV. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Pembuktian Hipotesis

Untuk menganalisis data-data hasil penelitian dilapangan digunakan analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung pembuktian analisis kuantitatif.

4.1.1. Pengaruh Secara Serentak Variabel Eksistensi (X1.1), Keterkaitan (X1.2), Pertumbuhan (X1.3), Pengetahuan (X2.1), dan Sikap (X2.3) Terhadap Kepemimpinan

Pada penelitian ini dengan model persamaan regresi linier berganda akan dibuktikan pengaruh antara eksistensi (X1.1), keterkaitan (X1.2), pertumbuhan (X1.3), pengetahuan (X2.1), insentif (X2.2), sikap (X2.3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik secara serentak maupun secara parsial. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara serentak seluruh variabel beasterhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,7507, artinya kinerja dipengaruhi secara serentak oleh eksistensi (X1.1), keterkaitan (X1.2), pertumbuhan (X1.3), pengetahuan (X2.1), insentif (X2.2), sikap (X2.3) sebesar 75,07%, sisanya 24,93% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Sedangkan besarnya koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,8664, artinya hubungan antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat sangat kuat yaitu sebesar 86,64%. Untuk mengetahui apakah koefisien determinasi tersebut signifikan atau tidak dapat dilihat besarnya F hitung = 29,107 dengan tingkat signifikansi 8,49-14%. Karena besarnya F hitung (29,107) > F tabel (2,27) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi tersebut signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesa yang menyatakan : di duga faktor-faktor eksistensi (X1.1), keterkaitan (X1.2), pertumbuhan (X1.3), pengetahuan (X2.1), insentif (X2.2), sikap (X2.3) terhadap kinerja terbukti kebenarannya.

4.1.2. Pengaruh Secara Parsial Eksistensi (X1.1) Terhadap Kinerja Kepemimpinan

Kolerasi parsial (r) antara eksistensi (X1.1) terhadap kinerja kepemimpinan adalah sebesar 0,3099. Hal ini berarti eksistensi mampu memepengaruhi kinerja kepemimpinan sebesar 30,99%. Untuk membuktikan apakah besarnya hubungan tersebut signifikan atau tidak digunakan uji t. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung 4,208 dengan tingkat signifikansi 0,63%. Karena t hitung sebesar (4,208) lebih besar dari t tabel (2,0017) berarti

eksistensi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa eksistensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja kepemimpinan ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa eksistensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepemimpinan diterima. Koefisien regresi sebesar 0,1771 artinya jika tanggapan responden terhadap eksistensi naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,1771.

4.1.3. Pengaruh Secara Parsial Keterkaitan (X1.2) Terhadap Kinerja Kepemimpinan

Korelasi parsial (r) antara keterkaitan (X1.2) terhadap kinerja adalah sebesar 0,0365 dan koefisien determinasi parsialnya (r^2) adalah 0,0133. Hal ini berarti keterkaitan mampu mempengaruhi kinerja kepemimpinan sebesar 1,33%. Untuk membuktikan apakah besarnya hubungan tersebut signifikan atau tidak digunakan uji t . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,278 dengan tingkat signifikansi 78,21%. Karena t hitung sebesar (0,278) lebih kecil dari t tabel (2,0017) berarti eksistensi tidak berpengaruh terhadap kinerja kepemimpinan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa keterkaitan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja kepemimpinan diterima. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa keterkaitan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja kepemimpinan ditolak. Koefisien regresi sebesar 0,0362 artinya jika tanggapan responden terhadap keterkaitan naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,0362.

4.1.4. Pengaruh Secara Parsial Pertumbuhan (X1.3) Terhadap Kepemimpinan.

Korelasi parsial (r) antara pertumbuhan (X1.3) terhadap kinerja kepemimpinan adalah sebesar 0,3652. Dan koefisien

determinasi parsialnya (r^2) adalah 0,133. Hal ini berarti pertumbuhan mampu mempengaruhi kinerja sebesar 13,3%. Untuk membuktikan apakah besarnya pengaruh tersebut signifikan atau tidak digunakan uji t . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,987 dengan tingkat signifikansi 2,41%. Karena t hitung (2,987) lebih besar dari t tabel (2,0017) berarti pertumbuhan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa pertumbuhan mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja kepemimpinan ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa keterkaitan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepemimpinan diterima. Koefisien regresi sebesar 0,2843 artinya jika tanggapan responden terhadap pertumbuhan naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,2843.

4.2. Pembahasan

Motivasi suatu faktor yang menjadi pendorong bagi setiap guru TK di Kec. Gayam. Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap guru TK di Kec. Gayam yang dalam hal ini sebagai responden, dapat diketahui bahwa tidak semua responden tersebut memiliki motivasi tinggi. Rendahnya motivasi beberapa guru TK di Kec. Gayam tersebut disebabkan atau berasal dari dalam diri guru itu sendiri seperti adanya masalah keluarga dan keadaan ekonomi yang menyebabkan guru TK di Kec. Gayam kurang termotivasi oleh pihak sekolah dalam pemberian komoensasi. Bagi pihak sekolah rendahnya motivasi beberapa guru memiliki pengaruh yang tidak begitu besar, hal tersebut sesuai dengan hasil analisa bahwa motivasi cukup berpengaruh bagi seorang guru dalam menggapai kinerja yang baik, tetapi akan lebuah baik lagi jika semua guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Rendahnya motivasi beberapa guru berarti bahwa pihak sekolah kurang memperhatikan motivasi guru yang bersangkutan. Oleh karena itu pihak sekolah harus lebih memperhatikan

dan meningkatkan motivasi yang diberikan dengan jalan mengetahui motivasi yang diberikan terhadap guru sudah sesuai atau belum dengan tingkat kebutuhan dan harapan guru, tetapi motivasi yang diberikan tersebut tentunya disesuaikan dengan situasi dan kondisi keberadaan sekolah serta keadaan perekonomian pada saat ini. Setiap guru tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dimana kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki oleh setiap guru dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penilaian atasan yang juga terbukti dari pengisian kuesioner menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh guru dan karyawan tidak terlepas dari keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh guru tersebut sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Tinggi rendahnya kemampuan yang dimiliki guru memiliki pengaruh yang besar untuk mencapai kinerja dengan baik. Tingginya kemampuan yang dimiliki guru pada saat ini mempunyai arti bahwa pihak TK di Kec. Gayam memperhatikan, mempertahankan dan menjaga kemampuan guru dengan jalan mengadakan pelatihan-pelatihan, namun harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi keberadaan sekolah serta perekonomian saat ini. Pelatihan yang dahulunya dilaksanakan empat bulan sekali sekarang cukup dilaksanakan enam bulan sekali. Selain itu juga memperoleh kinerja yang baik maka setiap guru harus menggunakan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Ternyata kinerja yang dimiliki guru TK di Kec. Gayam adalah baik. Kinerja yang dimiliki guru baik ini disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki guru TK di Kec. Gayam juga tinggi, serta adanya motivasi yang diberikan oleh pihak sekolah. Bagi pihak TK kinerja yang baik memiliki arti yang penting, karena kinerja yang baik maka TK di Kec. Gayam akan mencapai tujuan yang diharapkan, sedangkan kinerja yang baik bagi guru dan

karyawan adalah merupakan suatu hal yang perlu untuk selalu dijaga, dengan jalan tetap memperhatikan masalah pemberian motivasi yang perlu ditingkatkan lagi karena motivasi cukup berpengaruh untuk mencapai kinerja kepemimpinan dengan baik, disamping itu juga harus tetap memperhatikan, mempertahankan dan menjaga kemampuan yang dimiliki guru dan karyawan, berpengaruh yang besar terhadap kinerja kepemimpinan, tetapi hal tersebut harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi sekolah serta keadaan perekonomian saat ini, yaitu dengan jalan selalu mengadakan pendekatan-pendekatan secara kekeluargaan terhadap para guru akan selalu memberikan kontribusi yang terbaik bagi pihak sekolah dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti benar, bahwa kepemimpinan TK Dharma Wanita di Kec. Gayam berhubungan dengan kecerdasan emosional dan spiritual, eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan, pengetahuan, intensif dan sikap, pada tingkat signifikansi kurang dari 5% dengan F rasio sebesar 29,107 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7507.
- Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan TK Dharma Wanita di Kec. Gayam secara dominan, dengan taraf signifikansi kurang dari 5% dengan nilai t sebesar 4,903 serta nilai koefisien determinasi parsialnya (r^2) sebesar 6776.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang signifikan antara kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap

Kepemimpinan. Untuk dapat lebih meningkatkan kinerja kepemimpinan yang dihasilkan, maka dapat direkomendasikan beberapa hal sebagian masukan bagi TK, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang signifikan antara kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kepemimpinan. Oleh karena itu penting bagi pihak pimpinan untuk berusaha seoptimal mungkin didalam pemberian motivasi pada karyawan dan meningkatkan kemampuan guru serta melaksanakannya secara konsekuen, yang mana akan dapat meningkatkan kinerja pimpinan TK dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pimpinan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab karena guru merasa ikut memiliki.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah kemampuan guru memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar. Hal ini berarti memberikan kontribusi yang terbesar bagi kinerja guru daripada variabel motivasi. Oleh karena itu penting bagi pihak sekolah untuk lebih memperhatikan aspek kemampuan ini, yaitu dengan melakukan usaha peningkatan kemampuan guru yang lebih cermat dan teliti dan dengan mempertahankan standar kemampuan yang telah ditetapkan supaya kinerja guru dapat lebih meningkat.
- c. Dalam menerapkan motivasi terhadap guru sebaiknya sekolah menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan dari guru. Hal ini harus diperhatikan karena setiap guru memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Selain itu situasi dan sikap guru juga berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan motivasi atau dengan kata lain motivasi akan berhasil bila, guru merasa dapat memberikan kontribusi yang sepatutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adya Baskara, H. P. S. & N. A. (2017).
Kecerdasan Emosi Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program

Meditasi.

Ahmad Fauzi. (2019). *ASPEK-ASPEK KECERDASAN SPIRITUAL DALAM KONSEP PENDIDIKAN LUQMAN HAKIM.*

DAHLAN, J. (2019). *SPIRITUAL QUOTIENT (SQ) MENURUT DANAH ZOHAR & IAN MARSHALL DAN ARY GINANJAR AGUSTIAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP DOMAIN AFEKTIF DALAM PENDIDIKAN ISLAM.*

Diah Riany Setyowati. (2018). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI.*

Erwinsyah, A. (2017). *MANAJEMEN KELAS DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS PROSES BELAJAR MENGAJAR.*

Mukhtar. (2015). *STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMP NEGERI DI KECAMATAN MASJID RAYA KABUPATEN ACEH BESAR.*

Murni, M. Asrori, I. A. (2018). *KORELASI KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN INTERAKSI SOSIAL SISWA KELAS VII MTs NEGERI 2 PONTIANAK.*

Nasution, A. (2020). *Pengujian Hipotesis.*

Nofri Yenti k Drs. Machasin, M.Si Drs.

Chairul Amsal., M., & Jurusan. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S Pmc Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1–21.

Nurmayetti. (n.d.). *GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PRODUKTIVITAS KERJA.*

Risma, D. (2012). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN.*