

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PERILAKU KERJA GURU DI UPT SMA NEGERI SEKOTA
PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Pendidikan (M.Pd.)*



IAIN PALOPO

Oleh,

Ramlah

NIM 20. 0502. 0036

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2023**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PERILAKU KERJA GURU UPT SMA NEGERI SEKOTA
PALOPO**

Proposal Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Pendidikan (M.Pd.)*



IAIN PALOPO

Oleh,

Ramlah

NIM 20. 0502. 0036

Pembimbing :

- 1. Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.**
- 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M.**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis magister yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo” yang ditulis oleh “Ramlah” “20.0502.0036”, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah di munaqasyah pada hari, tanggal “Jumat, 25 Bulan Agustus Tahun 2023..” telah diperbaiki sesuai catatan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar magister dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)


Palopo, 28 Agustus 2023

TIM PENGUJI

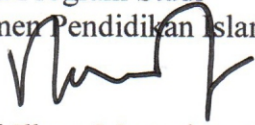
- | | | | |
|----|--|-------------------|---------|
| 1. | Dr. Muhaemin, M.A. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. | Ichwan Rakib, S.T. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. | Dr. Edhy Rustan, M. Pd. | Penguji I | (.....) |
| 4. | Dr. Taqwa, M. Pd. | Penguji II | (.....) |
| 5. | Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. | Dr. Hilal Mahmud, M. M. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui :

a.n. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana


Dr. Muhaemin, M.A.
NIP 197902032005011006

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd.I.
NIP 198510032018011001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramlah

Nim : 20.0502.0036

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi atau dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Palopo, 5 Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Ramlah
20.0502.0036

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلِيٍّ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad Saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman.

Penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo. Penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III IAIN Palopo, yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, dan sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Bapak Direktur Pascasarjana IAIN Palopo dalam hal ini, Dr. Muhaemin, M.A, beserta seluruh jajarannya yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya.
3. Bapak Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Palopo dalam hal ini, Bapak Dr. Dr. Helmi Kamal, M.H.I., beserta seluruh jajarannya yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya

4. Bapak Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd., selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo yang selalu memberikan motivasi, semangat, masukan dan petunjuk dalam penyelesaian tesis ini.

5. Bapak Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S, M.Pd, selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Pembimbing II yang selalu memberikan motivasi, semangat, masukan dan petunjuk dalam penyelesaian tesis ini.

6. Para Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah Swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.

7. Kepala dan karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama peneliti menjalani studi.

8. Kepala sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo serta segenap stafnya dan Pegawai yang juga turut membantu dalam penyusunan Tesis ini.

9. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Hayanto dan Ibunda Rande yang telah mendidik penulis penuh kasih sayang sejak kecil hingga akhir hayatnya, dan juga kepada seluruh saudaraku Namsar, Sarniati S.KM, Nurhayani, S.E. Samsir, Nasrul, Sarni, Basri, Khalifa, Siti Khadijah Ramadhani. Serta, seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak akan mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt.

10. Suamiku tercinta Padiaman atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan

kepada penulis sampai akhir penulisan tesis ini dan masih banyak lagi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.

11. Wiwu Wulandari, S.Pd., M.Pd, selaku sahabatku yang banyak membantu, berupa ilmu dan motivasi tanpa henti hingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan

12. Teman-teman Pascasarjana Angkatan XVIII terkhusus kelas Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan pahala dari Allah Swt., Amin Ya Rabbil' Alamin.

Palopo, Februari 2023
Penulis,

Ramlah
NIM. 20.0502.0036

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Đađ	Đ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف : *kaifa*

هؤل : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اِو	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

:*māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

موت : *yamūtu*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

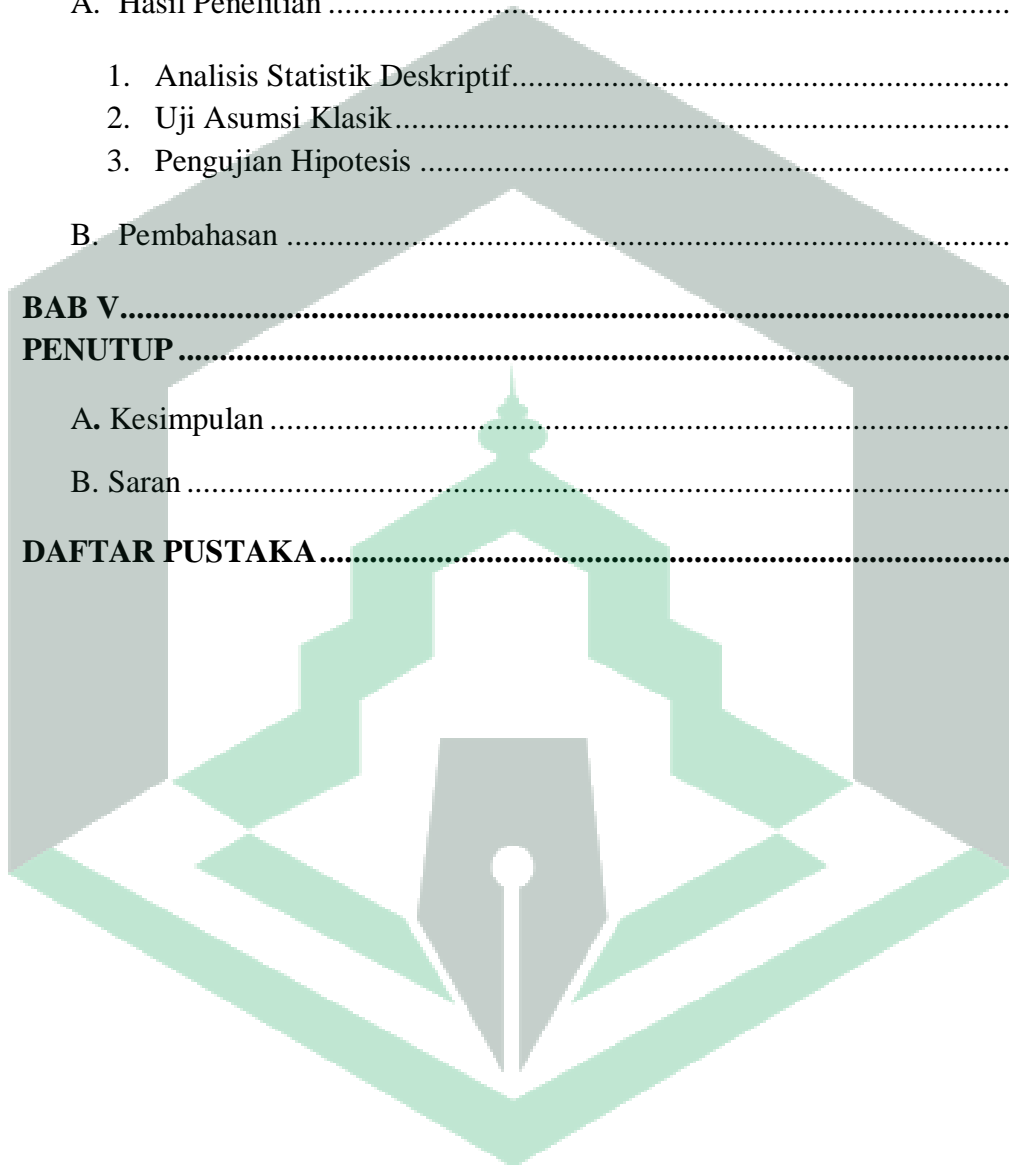
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN PEGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian yang Relevan	6
B. Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah	9
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
D. Perilaku Kerja Guru	32
E. Kerangka Teori	37
F. Hipotesis	43
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
A. Desain Penelitian dan Pendekatan yang Digunakan	45
B. Defenisi Operasional Variabel	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	50

E. Validasi dan Reabilitas Data.....	51
F. Teknik Pengolahan dan Analisi Data.....	57
BAB IV	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Pengujian Hipotesis	74
B. Pembahasan	83
BAB V.....	93
PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94



DAFTAR TABEL

Tabel 3.0 Populasi Guru SMA Negeri di kota Palopo.....	47
Tabel 3.1 Jumlah Subpopulasi dan Sampel Guru di SMA Negeri Kota Palopo	50
Tabel 3.2 Model Kesepakatan Penilaian antara Pakar.....	55
Tabel 3.3 Kriteria Pengkategorisasian Skor.....	58
Tabel 4.0 : Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional	63
Tabel 4.1 :Perolehan Persentase Kategorisasi Kecerdasan Emosional.....	64
Tabel 4.2 :Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	67
Tabel 4.3 :Perolehan Persentase Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	68
Tabel 4.4 :Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Kerja Guru	70
Tabel 4.5 :Perolehan Persentase Kategorisasi Perilaku Kerja Guru.....	71
Tabel 4.6: Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikoloneritas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji t Parsial	76
Tabel 4.9 Koefisien Nilai Determinan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru.....	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial	78
Tabel 4.11 Koefisien Nilai Determinan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru	80
Tabel 4.12 Anova Uji Simultan Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.0 Bagan Kerangka Pikir	42
Gambar 3.0: Diagram Hubungan Kausal Variabel X_1 dan X_2 ke Y	45
Gambar 4.0: Perbandingan Indikator Kecerdasan Emosional.....	65
Gambar 4.1: Perbandingan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	69
Gambar 4.2: Perbandingan Indikator Perilaku Kerja Guru.....	72
Gambar 4.3: Uji Heteroskedastitas	78



ABSTRAK

Ramlah, 2023 “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Prof. Dr. H. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd., dan Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perilaku kerja guru pada lembaga pendidikan yang mana perilaku kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Pendidikan yang berlangsung sekarang ini merupakan pemulihan dari dampak pendidikan yang dilakukan melalui tatap muka secara terbatas akibat paparan Covid-19. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan untuk memulihkan pendidikan membutuhkan kecerdasan emosional dan keektifan kepemimpinan dalam menumbuhkan perilaku kerja guru lebih yang baik. Selain itu, guru juga dituntut untuk memberikan perilaku kerja yang baik dalam membantu pemulihan pendidikan tersebut. Tesis ini membahas tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menumbuhkan Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo; Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo; Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *ekspost facto* kausal. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, populasinya adalah guru-guru yang ada pada SMA Negeri se-Kota Palopo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dan *random sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 77 guru di SMA Negeri se-Kota Palopo. Tehnik pengumpulan data menggunakan instrumen angket dengan skala likert, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y), sebesar 21,9%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y), sebesar 54,3%. Terdapat pengaruh secara simultan (bersam-sama) Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Perilaku Kerja Guru (Y), sebesar 56,6%. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa, semakin baik tingkat kecerdasan emosional dan keektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru maka semakin baik perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sebagai pendidik di sekolah.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Perilaku Kerja Guru.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecerdasan emosional kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja guru. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Triapertiwi & Anton bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru.¹ Hal yang sama ditemukan Maulana & Pujatomo bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terbesar terhadap perilaku kerja dan perilaku positif anggota organisasi², dan beberapa hasil penelitian lainnya memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap perilaku buruk di tempat kerja.³ Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru maupun perilaku kerja anggota organisasi adalah kecerdasan emosional.

Kepala sekolah jika memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola berbagai permasalahan kerja yang dihadapinya.⁴ Sesuai dengan pernyataan Bar-On bahwa kecerdasan emosional merupakan bagian dari kemampuan, atau kompetensi nonkognitif, yang mengendalikan seseorang

¹ Tria Pertiwi dan Anton Prasetyo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kecerdasan Emosional , dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.20 (2021), 683–97.h.i.

² Ferdinan Maulana dan Darminto Pujatomo, "Positif Anggota Organisasi Di Carrefour Dp Mall Semarang," 2019. H. ii.

Rikha Muftia Khoirunnisa, Desta Rizky Kusuma, dan Candra Vionela Merdiana, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif," *Business and economic confrence in Utilization of Modern Technology*, 2022, 130–35.

⁴ Risal Nurdin, Abd Kadim Masaong, dan Besse Marhawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru , Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah , Dan Guru Sd Negeri Di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una," *Jounal Normalita*, 9 (2021), 417–31.

menghadapi situasi, tuntutan, dan tekanan lingkungan yang dihadapinya.⁵ Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengetahui kondisi emosional dan cara mengekspresikannya dengan tepat terhadap guru yang secara sadar dapat mendorong munculnya perilaku kerja guru yang baik.

Hubungan manusia di setiap organisasi apapun lebih banyak dipengaruhi oleh faktor emosional dibandingkan dengan faktor rasional. Oleh karena itu, kecerdasan emosional sangat penting bagi sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan.⁶ Organisasi yang dimaksud merujuk pada semua instansi apapun termasuk sekolah. Sekolah sebagai pencetak generasi masa depan bangsa tentu harus lebih banyak menggunakan kecerdasan emosional, karena kecerdasan ini akan membentuk karakter peserta didik secara tidak sadar. Untuk itu, kepala sekolah sebagai panutan utama haruslah memiliki kecerdasan emosional yang baik karena ini akan berpengaruh pada perilaku kerja guru yang berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Selain kecerdasan emosional, salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap perilaku kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Purwanto dkk, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.⁷ Nurdin dkk, juga menemukan hal hal serupa bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja

⁵ Nur Hidayah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Pembangunan UIN Jakarta," *Pendidikan Islam*, 2015.

⁶ Maulana dan Pujatomo.

⁷ Agus Purwanto Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.1 (2019), 7–15.

inovatif guru.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja guru baik dan buruknya ditentukan dari kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil temuan Berliana & Arsanti menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif guru berpengaruh terhadap kinerja guru.⁹ Hal serupa ditemukan Amir & Zakiyah bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja Inspektorat Kabupaten Bangka.¹⁰ Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja guru merupakan salah satu aspek penting untuk dikaji karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana dijelaskan di atas maka, kelahiran penelitian ini dilakukan untuk melihat ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo?

⁸ Fahrurrobi Nurdin et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor,” *Indonesian Journal of Science*, 1.2 (2020), 99–105 <<http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>>.

⁹ Vera Berliana dan Tutuk Ari Arsanti, “Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja,” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7.2 (2018), 149 <<https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>>.

¹⁰ Amar Hattami & Zakiyah Fikri, “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 04 (2020), 275–91.

3. Adakah pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak.

1. Manfaat teoretis penelitian ini, untuk mengembangkan ilmu dalam garapan ilmu manajemen pendidikan islam yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku kerja guru.
2. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berkontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain.
 - a. Bagi Kepala Sekolah diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan kepala sekolah dalam mengetahui pentingnya tingkat

kecerdasan emosional dan keektifan kepemimpinan dalam menumbuhkan perilaku kerja guru.

- b. Bagi guru diharapkan dapat berguna sebagai masukan yang baik agar berupaya dalam menumbuhkan perilaku kerja yang positif demi menunjang hasil kerja ata kinerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan memperkaya informasi empirik tentang aspek kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku kerja guru. Serta, dapat menjadi data banding rujukan dalam menambah dan mengubah variabel lain, demi menyempurnakan penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian yang Relevan

Hasil kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMAN se-Kota Palopo. Untuk itu, dikemukakan beberapa penelitian yang relevan untuk perbandingan sebagai berikut:

Djihadah dalam penetiannya mengkaji tentang kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam Aplikasi Penguatan Karakter (PPK), dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan apakah terdapat hubungan korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam pengaplikasian penguatan pendidikan karakter. Metode penelitian menggunakan studi literatur dengan hasil temuan menunjukkan bahwa pengaplikasian penguatan pendidikan karakter memerlukan kecerdasan emosional dan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah karena kedua hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan penerapan PPK tersebut.¹¹

Persamaan penelitian ini dapat dilihat dari jenis kajian yakni tentang kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah. Namun, selain persamaannya juga memiliki banyak perbedaan diantaranya: fokus penelitian, jenis penelitian, metode dan tehnik pengumpulan data. Serta, lokasi penelitian yang berbeda. Peneliti sebelumnya fokus pada penerapan aplikasi Penguatan

¹¹ Nuryati Djihadah, "Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah," *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5.1 (2020), 1–10 <<https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>>. Akses 22 Juni 2022.

Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah, sedangkan peneliti selanjutnya fokus untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru. Selain itu, metode penelitian yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan study literatur, sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *ex post facto* kausal. Metode pengumpulan data peneliti sebelumnya melalui buku & jurnal yang relevan dengan penelitiannya, sedangkan metode pengumpulan data peneliti selanjutnya melalui angket kuesioner. Serta, lokasi penelitian terdapat di Madrasah Tangerang Selatan dan peneliti selanjutnya di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.

Panggabean dkk, dengan hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sidikalang Kabupaten Dairi. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif, dan tehnik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala likert.¹²

Persamaan penelitian ini terlihat dari aspek yang dikaji yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional. Serta, metode penelitian dan tehnik pengumpulan data yang sama. Namun, selain persamaannya terdapat pula perbedaan, yaitu fokus penelitian sebelumnya mengkaji kepemimpinan

¹² Irvan, Natalina panggabean, Akrim, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi," *Manajemen pendidikan*, 3.2 (2022), 47–56. Akses 22 Juni 2022.

kepala sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, sedangkan peneliti selanjutnya difokuskan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru, dan lokasi penelitian sebelumnya terdapat pada guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, sedangkan peneliti selanjutnya terdapat di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.

Peneliti selanjutnya dilakukan oleh Asbari dkk dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0”. Penelitian ini hadir untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif di Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, dan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.¹³ Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian ini dilakukan.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yang mencakup aspek kepemimpinan dan perilaku kerja, dan fokus penelitian yang sama yaitu untuk melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terletak dari segi objek kajian. Peneliti sebelumnya fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja karyawan di Industri 4.0, sedangkan peneliti selanjutnya fokus

¹³ Agus Purwanto Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0,” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.1 (2019), 7–15., *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0*. Akses Tgl 24 Juli 2022.

untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru, dan lokasi penelitian yang berbeda.

Br Barus dengan fokus penelitian tentang “hubungan kecerdasan emosional dan sikap profesional terhadap perilaku kerja guru dengan tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan antar variabel X1 & X2 terhadap Y. Hasil temuan menunjukkan bahwa perilaku kerja guru pada SMPN 1 Tapanuli Tengah dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional dan sikap profesional.¹⁴

Kesamaan penelitian ini terdapat pada jenis variabel yakni kecerdasan emosional dan perilaku kerja guru, dan jenis penelitian serta teknik pengumpulan data yang sama, yakni sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui angket kuesioner. Namun, di samping persamaannya terdapat pula perbedaan yakni variabel bebas kedua peneliti sebelumnya mengenai sikap profesional guru sedangkan variabel bebas kedua penelitian selanjutnya adalah kecerdasan emosional. Selain itu, perbedaan lain terdapat pada objek atau lokasi penelitian yang berbeda.

B. Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kompetensi atau kemampuan dalam mengendalikan pikiran diri sendiri, pikiran terhadap orang lain, serta mampu memilah hasil pikiran tersebut untuk membina hubungan dengan orang lain. Pengertian ini sesuai dengan pernyataan Ratnasari dkk, bahwa

¹⁴ BR Barus Mariati Mery, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Sikap Profesional dengan Perilaku Kerja Guru Di SMP Negeri 1 Tapanuli Tengah Tesis,” 2021. Akses 22 Juni 2022.

kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan dalam membedakan kedua hal tersebut dan menggunakannya untuk membimbing pikiran dan tindakan.¹⁵ Junifar dalam Rizky & Ketut Sujana menjelaskan hal yang sama bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengenal dan mengelola emosi diri, memotivasi diri dan memahami emosi orang lain dan menggunakannya dalam membina kerja sama dengan orang lain.¹⁶ Lebih lanjut dijelaskan Salovey bahwa, kecerdasan emosional merupakan kemampuan memahami emosi diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi diri tersebut dengan tepat, serta memotivasi diri dan memahami orang lain demi mewujudkan hubungan yang baik.¹⁷ Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memahami, mengatur dan mengelola emosi, pikiran dan perasaan diri sendiri dan orang lain dengan baik demi menciptakan hubungan dan relasi yang baik.

Keberhasilan manusia pada umumnya bukan hanya didasari atas IQ yang tinggi, akan tetapi sebagian besar ditentukan dari kecerdasan emosional yang baik termasuk dalam hal ini keberhasilan seorang pemimpin. Hal tersebut sesuai

¹⁵ Sri Langgeng Ratnasari, Supardi Supardi, dan Herni Widiyah Nasrul, "Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Applied Business Administration*, 4.2 (2020), 98–107 <<https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>>; Siti Julaiha, "Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6.3 (2019), 179–90 <<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>>.

¹⁶ Rizky Ardewi Laksami Sujana, I Ketut, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akutansi," *Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, 21 (2017), 1373–99.

¹⁷ Abd Kadim Masaong, "Urgensi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual," 1–23.

dengan pernyataan Andrias yang menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam kehidupannya lebih banyak di pengaruhi oleh aspek apektif yakni kecerdasan emosioanl (EQ), yang meliputi kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri, memahami emosi orang lain, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki sikap kreatif, dan empati terhadap orang lain merupakan bagian yang paling penting dari sekedar intelegensi.¹⁸ Hasil pernyataan tersebut sesuai dengan hasil pelitian Goleman bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% merupakan sumbangan dari beberapa faktor kekuatan lainnya, yaitu kecerdasan emosioanal atau *Emotional Quotient* (EQ) yang merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (mood) berempati, serta kemampuan bekerja sama.¹⁹ Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sangat membutuhkan kecerdasan emosional untuk momotivasi diri sendiri dan bawahan demi menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan sangat membantu dalam mempengaruhi *stake holder* sehingga secara sukarela mengarahkan pada perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Goleman).²⁰ Pernyataan ini menunjukkan bahwa salah satu kunci keberhasilan kepemimpinan secara umum adalah tingginya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki.

¹⁸ Heppi Fitri Yenni, "Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 7.2 (2016), 1728–41 <<https://doi.org/10.26418/jvip.v7i2.17158>>.

¹⁹ Yenni... *Kecerdasan Emosioanl Kepala Sekolah dan Organisasi Sekolah serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru*, h. 270.

²⁰ Ida Zahara Adibah, "Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 12.2 (2020), 127–39 <<https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>>.

Emosional dalam perspektif islam tidak dijelaskan secara khusus. Kata emosi dalam islam berasal dari bahasa Arab dari kata *infi 'aliyatu*. Namun, islam hanya menyebutkan emosi sebagai bagian dari dimensi emosional, yang ada kaitannya dengan diri manusia. Islam memandang segala bentuk emosi bagian dari ciptaan Alllah Swt, untuk membentuk manusia menjadi lebih sempurna. Sebagimana firman Allah dalam Q.S. Al-Najmm (53: 43-44) berikut.

وَأَنَّهُ هُوَ أَضْحَكَ وَأَبْكَى ۝ وَأَنَّهُ هُوَ أَمَاتَ وَأَحْيَا ۝

Terjemahnya:

Dan bahwasanya Dialah yang menjadikan orang tertawa dan menangis. Dan sesungguhnya Dialah yang mematikan dan menghidupkan.²¹

Ayat tersebut menunjukkan bahwa al-Quran juga membahas mengenai ekspresi manusia diantaranya yakni rasa gelisah, marah, takut, senang, bahagia, sedih dan lain-lain yang diungkap lewat ekspresi muka dan bahasa yang berbeda-beda. Namun, secara kompleks diekspresikan dengan sikap sombong, bangga diri, penyesalan, benci dan cinta yang juga terangkai dalam ayat-ayat yang lain.

Berdasarkan uraian pendapat parah ahli tersebut, dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan mengelola emosi, pikiran, perasaan, dan tindakan diri sendiri dan seluruh tenaga pendidik di sekolah sehingga dengan sukarela mengarah pada perilaku kerja guru positif demi meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru.

²¹ Abdul Rauf Abdul Aziz, *Al-Qur'an Hafalan Mudah Terjemahan & Tajwid Warna* (Bandung: Darus Sunnah, 2020), Al-Qur'an Hafalan Mudah Terjemahan & Tajwid Warna, h.527.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Casmini ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang diantaranya:²² a) Faktor Internal yang berasal dari diri sendiri, yang mana manusia memiliki otak yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi yang juga disebut otak emosional. Otak emosional tersebut meliputi *neokorteks*, *lobus prefrontal*, *system limbic*, *amigdala*, dan keadaan lain secara kompleks; Faktor Eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang berpengaruh terhadap sikap dan terjadi secara kelompok dan perorangan. Kecerdasan ini berbeda pada masing-masing individu ada yang tinggi, sedang dan rendah.

Dapsari menjelaskan ciri-ciri seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah sebagai berikut: 1) Berpikir positif dan optimal dalam menangani situasi tertentu di kehidupannya; 2) Cerdas membina emosi; 3) Cakap dan optimal dalam bidang kecerdasan emosional yang meliputi: kreativitas, ketangguhan, dan hubungan antar pribadi; 4) Optimal pada emosi belas kasihan, atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi dan integritas; dan 5) Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup dan melakukan kinerja yang optimal.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman kecerdasan emosional memiliki 5 indikator yang masing-masing indikatornya memiliki masing-masing unsur. Kelima indikator

²² Casmini, *Emotional Parenting Dasar-dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak* (Yogyakarta: Pilar Media, 2016).

tersebut antara lain:²³ 1) Kesadaran Diri memiliki tiga unsur yaitu memiliki kepercayaan diri, dapat menilai diri secara teliti, dan kesadaran emosi; 2) Pengaturan diri mencakup unsur: sifat bersungguh-sungguh, dapat dipercaya dan memiliki kendali diri yang baik; 3) Motivasi diri dengan unsur: memiliki sikap komitmen, memiliki sikap optimisme dan dorongan untuk berprestasi. 4) Empati memiliki unsur: kemampuan dalam beradaptasi dalam keberagaman, memiliki kemampuan memahami emosi orang lain dan mampu mengembangkan orang lain; dan 5) keterampilan sosial yang mencakup: kemampuan untuk bersosialisasi, bekerja sama dalam tim dan kemampuan mempengaruhi orang lain.

Boyatziz menjelaskan hal yang sama bahwa terdapat 4 (Empat) komponen utama seseorang yang memiliki kecerdasan emosional di antaranya: 1) Kesadaran diri mencakup: kemampuan menilai diri sendiri secara akurat, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mampu mengenali bagaimana perasaan mempengaruhi diri dan pekerjaan, memiliki sikap tegas dan otentik dan mampu berbicara secara terbuka mengenai perasaan terhadap orang lain.; 2) pengelolaan diri mencakup: kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan mengendalikan emosi diri secara cerdas dan mampu menemukan cara-cara meluapkan emosi yang sedang terganggu, dan menyalurkannya melalui cara-cara bermanfaat, memiliki keterbukaan mengenai perasaan dan dapat mengakui kesalahan, fleksibel menyesuaikan diri dengan tantangan baru, dll.; 3) kesadaran sosial mencakup sifat empati: membiarkan emosi merasakan emosi orang lain, cermat dalam menerima sudut pandang mereka, memberi pelayanan yang baik untuk menciptakan emosi

²³ Lisa Febrianti dan Lucky Rachmawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMA Negeri 3 Nganjuk," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 6.2 (2018), 69–75.

kondusif, memberikan pelayanan yang sejuk dan mencerdaskan. Serta, dapat memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan sesuai kebutuhannya dan 4) Pengelolaan relasi mencakup: mampu mengembangkan bawahan sebagai katalisator perubahan, dapat mengelola konflik dan menekan pada kerja tim dan kolaborasi.²⁴ Teori ini menekankan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional mencakup lima hal yang berkaitan dengan kesadaran diri, pengendalian diri, empati terhadap orang lain, dan kemampuan membangun relasi dengan orang lain.

Berdasarkan teori Goleman dan Boyatziz tersebut, peneliti dalam melihat tingkat kecerdasan emosional kepala sekolah menggunakan 5 indikator yaitu, Kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan kemampuan membina hubungan (keterampilan sosial).

Berikut dijelaskan sub-sub indikator dalam kaitannya dengan kecerdasan emosional kepala sekolah:

- a. Kesadaran diri mencakup: kemampuan menilai diri sendiri secara teliti dan akurat, memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan kemampuan guru, memiliki sikap tegas dan otentik dan mampu mengungkapkan emosinya secara terbuka dengan guru.
- b. Pengendalian diri mencakup: kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan diri sendiri, menyesuaikan diri, mampu mengendalikan emosi, mampu menemukan cara-cara menyalurkan emosi yang terganggu

²⁴ Masaong., Urgensi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual, h. 7.

dan menyalurkan melalui cara-cara bermanfaat memiliki sikap terbuka dengan guru mengenai perasaan, dan mengakui kesalahan secara terbuka.

- c. Motivasi diri mencakup: komitmen, sikap optimisme dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan.
- d. Empati mencakup: mampu memahami perasaan guru, cermat dalam menerima sudut pandang guru, mampu memberikan pelayanan terbaik dan menciptakan iklim emosi yang kondusif dan mampu memberikan kepuasan terhadap guru sesuai kebutuhannya.
- e. Keterampilan sosial mencakup: kemampuan kepala sekolah dalam membangun relasi dengan guru, mampu mengelola konflik dan menekankan pada kerja tim dan kolaborasi, serta kemampuan berinteraksi dengan lancar.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara istilah Stephen P. Robbins dalam Solikin dkk menjelaskan bahwa "*leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals*" (kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan).²⁵ Hemphill, J.K., & Coons, menjelaskan kepemimpinan merupakan bagian dari aktivitas perilaku individu untuk mengarahkan

²⁵ Asep Solikin, Muhammad Fatchurahman, dan Supardi Supardi, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri," *Anterior Jurnal*, 16.2 (2017), 90–103 <<https://doi.org/10.33084/anterior.v16i2.41>>; Hyewon Shim et al.

sekelompok orang mencapai tujuan.²⁶ Hal serupa dijelaskan Terry dalam Yuliani mengartikan kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan kelompok,²⁷ Rivai menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas kelompok yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dari kelompok itu.²⁸ Sedangkan, Shopia Azhar dalam S. Julaiha menjelaskan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggerakkan, membimbing, melarang, memerintah, memotivasi, menasehati termasuk menghukum serta membina dengan maksud agar mereka mau melakukan pekerjaannya demi mencapai suatu tujuan.²⁹ Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keahlian atau kemampuan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi bawahan agar mereka mau melakukan/menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan dalam khazanah Islam disebut khilafah, imam dan wali. Selain itu, pemimpin juga disebut sebagai Amir dan Sultan yang mengandung pengertian pemimpin negara. Islam memandang pemimpin adalah orang yang

²⁶ Said Akhmad Said, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah," *Evaluasi*, 2.1 (2018).

²⁷ Tri Yuliani dan Muhammad Kristiawan, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1.2 (2017), 122–32 <<https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1013>>.

²⁸ Setiyati Sry, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 1.2 (2016), 63–70 <<https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>>.

²⁹ Julaiha., *Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h.52

sifatnya menuntun, memandu, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah Swt.³⁰ Islam memandang kepemimpinan adalah bagian dari ciptaan Allah Swt yang diberi tugas untuk memimpin. Sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S. al-Baqarah (2:30) berikut:³¹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَدَسْفِکُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِکَ وَنُقَدِّسُ لَکَ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Ayat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan itu merupakan bagian dari ciptaan Allah Swt, yang diamanatkan kepada seseorang yang terpilih dan diberi kelebihan Darinya untuk menjadi pemimpin (khalifah) di muka bumi.

Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya memiliki implikasi atau batasan tertentu yang membedakannya dengan yang dipimpinnya. Sesuai yang dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki 3 (Tiga) batasan implikasi yang sangat penting yaitu: 1) kepemimpinan melibatkan pengikut atau bawahannya; 2) kepemimpinan memiliki distribusi kekuasaan yang berbeda antara pemimpin

³⁰ Kurniawan Kurniawan et al., “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.1 (2020), 1–10 <<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>>; Yulmardi Yulmardi dan Erfit Erfit, “Daya saing sektor pertanian dalam mendorong pembangunan pertanian di Provinsi Jambi,” *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 13.2 (2018), 65–76 <<https://doi.org/10.22437/paradigma.v13i2.6748>>.

³¹ Muhammad Arwani, Taisir at-Tafsir, *Khilafah dalam Perspektif Islam*, Tesis Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018, h. 4.

dengan anggota kelompok bawahannya; serta 3) memiliki kemampuan secara sah dalam memberi perintah, motivasi dan pengaruh terhadap bawahannya.³²

Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan penuh dalam memerintah dan mengatur segala sumber daya organisasi atau perusahaan. Selain, memiliki implikasi terdapat 4 (Empat) syarat yang harus dipenuhi seorang pemimpin agar dapat memimpin perusahaan/organisasi secara efektif. Syarat tersebut antara lain:

a) mempunyai kecerdasan yang tinggi untuk dapat menyelesaikan dan memikirkan jalan keluar setiap permasalahan yang dihadapinya; b) memiliki kemampuan emosional yang baik, dan tidak mudah terombang-ambing oleh berbagai perubahan suasana, serta memiliki kemampuan memisahkan persoalan perusahaan dan kepribadian; c) memiliki kemampuan menghadapi setiap orang, serta dapat membuat bawahan betah, senang dalam bekerja; dan d) memiliki kompetensi dalam mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta dapat mengetahui kepada siapa bertanggung jawab dan siapa yang layak untuk didelegasikan pekerjaan.³³

Pemimpin merupakan seorang pusat penentu titik pergerakan organisasi. Untuk itu segala syarat yang dapat menunjang keberhasilan kepemimpinannya harus terpenuhi demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Selain itu, cara atau gaya pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan

³² Pianada Didi, *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: Cv Jejak, 2018).

³³ Sry... Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, h.202.

perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa parah ahli diantaranya Ngalim Purwanto dalam Muslicham menjelaskan gaya kepemimpinan adalah pola tingka laku, atau cara dan tehnik seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.³⁴ Dharma mengatakan hal yang sama bahwa, gaya kepemimpinan adalah pola tingka laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain,³⁵ Lebih lanjut dijelaskan Nawawi dalam Nur Hidayah bahwa gaya kemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau perusahaan.³⁶ Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang dianut seorang pemimpin dalam menjalankan atau melaksanakan fungsi kepemimpinann untuk mempengaruhi bawahan dalam suatu organisasi.

Adapun tipe atau gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan Demokratis

Tipe gaya kepemimpinan ini memiliki ciri yang berlandaskan pada pemikiran bahwa tujuan organisasi dapat dicapai apabila segala aktivitas dan berbagai masalah yang timbul diputuskan secara bersama antara pemimpin dan pejabat bawahan. Selain itu, pemimpin dengan tipe ini menurut Suryosubroto sangat menyadari bahwa kegiatan organisasi harus disusun sedemikian rupa agar

³⁴ Muslichan Noor, "Gaya Kepemimpinan Kyai," *Kependidikan*, 7.1 (2019), 141–56.

³⁵ D R Setyowati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Dengan Motivasi," 2018 <[http://lib.unnes.ac.id/40323/1/UPLOAD DIYAH.pdf](http://lib.unnes.ac.id/40323/1/UPLOAD%20DIYAH.pdf)>.

³⁶ Nur Hidayah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Pembangunan UIN Jakarta," *Pendidikan Islam*, 2015.

menggambarkan secara jelas beragam kegiatan dan tugas yang harus dilaksanakan demi mencapai tujuan organisasi.³⁷ Lewin dkk menjelaskan ciri-ciri kepemimpinan demokratis yaitu: menghargai dan menanggapi serta melibatkan partisipasi bawahan dalam mengambil keputusan, pemimpin bertindak berdasarkan kepercayaan, integritas, kejujuran, *equality*, *openness*, serta menumbuhkan sikap saling menghormati. Selain itu, pemimpin melakukan unpan balik kepada bawahan dengan lebih memilih memberikan hadiah dibandingkan dengan hukuman.³⁸ Tipe kepemimpinan ini menunjukkan bahwa keberhasilan tidak dapat tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antar semua pihak dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri kepemimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya tidak banyak memberi arahan, serta pengambilan keputusan diserahkan kepada bawahan, dan segala permasalahan atau kendala dalam bekerja harus diselesaikan sendiri oleh bawahan. Gaya kepemimpinan ini sangat cocok digunakan pada organisasi yang mempunyai bawahan dengan kemampuan yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk bekerja. Ciri tipe kepemimpinan menurut Lippitt & White yaitu: 1) memberikan kebebasan kepada bawahan, dan sangat memahami pekerjaan bawahan dan jarang memberi arahan terhadap bawahan; 2) tidak ada komunikasi partisipatif antara bawahan dan pemimpin, serta keputusan diserahkan kepada bawahan dan ditekankan agar dapat

³⁷ Ahmad Masruri, "Tipe Gaya Kepemimpinan," 3.1 (2019).

³⁸ Desi Eri Kusumaningrum, "Pemetaan gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah," 8285 (2018), 19–29.

menyelesaikan permasalahan yang ada secara mandiri.³⁹ Hal ini menunjukkan bahwa tipe atau gaya kepemimpinan ini mempunyai sifat delegasi atau pelimpahan wewenang terhadap bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan *Laisser Faire*

Kepemimpinan dengan tipe ini berpandangan bahwa anggota organisasi memiliki kemampuan mengurus dengan artian bahwa karyawan memiliki kemandirian dalam membuat keputusan secara mandiri dan mampu mengurus diri sendiri dengan memberi sedikit petunjuk dalam merealisasikan tupoksi masing-masing dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas) memiliki ciri diantara: 1) pemimpin menyerahkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan dan memberi kebebasan untuk menggunakan ide, saran dan pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) pengambilan keputusan diserahkan sepenuhnya terhadap bawahan dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik; serta 3) memberi kebebasan kepada bawahan dalam memilih cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.⁴⁰ Tipe kepemimpinan ini memiliki kesamaan dengan tipe kepemimpinan delegatif yang sepenuhnya menyerahkan tanggung jawab dan keputusan diputuskan sendiri oleh bawahan.

³⁹ Kusumaningrum., Pemetaan gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah, h.25.

⁴⁰ Anggreta Queen Lorena dan Misti Hariasih, "The Effect of Laissez Faire's Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo," *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 5.xx (2019), 1–22 <<https://doi.org/10.21070/ijler.2019.v5.308>>., h. 2.

d. Gaya Kepemimpinan Otoriter/otokratis

Gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil diputuskan oleh pemimpin tanpa dukungan partisipatif dari bawahan. Ciri gaya kepemimpinan otoriter menurut Lewin dkk sangat menganut kepatuhan dari bawahan, keputusan, prosedur, kebijakan dan tujuan organisasi merupakan hasil pemikiran pemimpin, sifat pengambilan keputusan secara absolut, penerapan peraturan yang sangat ketat dan menganggap bawahan tidak memiliki kemampuan atau keahlian terhadap tugas-tugasnya. Serta, bawahan tidak mampu mengeluarkan inovasi, ide dan perubahan terhadap organisasi.⁴¹ Tipe kepemimpinan ini kebalikan dari tipe kepemimpinan demokratis.

Blake dan Mouton mengartikan gaya kepemimpinan disebut kisi kepemimpinan atau *managerial grid*. Gaya kepemimpinan menurut kisi ini terbagi atas 5 (lima) yaitu: 1) Gaya Pengalah, dimana pemimpin kurang perhatian terhadap produksi dan cenderung menerima keputusan, menyetujui dan menerima gagasan orang lain serta menghindari sikap memihak. 2) gaya pemimpin pertengahan, gaya kepemimpinan ini memiliki fokus perhatian yang seimbang antar hasil produksi dan karyawan, serta mencari peluang untuk memecahkan masalah. 3) gaya tim, dimana gaya kepemimpinan ini ditandai dari perhatian yang tinggi terhadap tugas bawahan, serta menghargai pendapat yang kreatif sebagai bentuk pengertian dan kesepakatan bersama anggota organisasi. 4) gaya santai, yaitu gaya kepemimpinan ditandai dari rendahnya perhatian terhadap tugas dan perhatian pada karyawan dan pemimpin dengan tipe ini sangat menghargai

⁴¹ Kusumaningrum., Pemetaan gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah, h. 25.

hubungan baik antar sesama. Dan 5) Gaya Kerja, merupakan tipe atau gaya kepemimpinan yang dipusatkan pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.⁴² Uraian tersebut menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan terbagi atas lima tipe yaitu tipe pengalah, pertengahan yaitu memadukan antara beberapa tipe kepemimpinan, tim (kerja sama), tipe santai, dan tipe kepemimpinan yang menekankan pada gaya kerja.

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional yang bertugas mengelola, mengatur, dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki sekolah demi mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah diartikan sebagai pemimpin dalam hal ini pusat penggerak organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Sama seperti pernyataan Mulyono, bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh pusat penggerak organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengaitkan guru melalui pertemuan secara efektif dalam situasi yang kondusif.⁴³ Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah yang didalamnya terdapat proses belajar yang melibatkan interaksi antara guru dan peserta didik⁴⁴. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang pelaksana kegiatan kepemimpinan yang tugas dan peran utamanya sebagai manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator

⁴² Helmi Azahari et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca Prosiding Seminar STIAMI," *Prosiding Seminar STIAMI (2021) 8(2) 115-123*, 8.2 (2021), 115–23.

⁴³ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Malang: Arruzzmedia, 2016).

⁴⁴ Djunaidi, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," 2 (2017), 89–118.

pendidikan. Lebih lanjut dijelaskan Jamal Ma'mur bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada sekolah dan mendayagunakannya secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.⁴⁵ Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang yang ditunjuk dalam hal ini diangkat secara sah dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan segala sumber daya sekolah dengan maksimal untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Fungsi Kepimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki fungsi yang sangat urgen. Kepala sekolah selain sebagai seorang guru yang profesional dituntut juga harus mampu menjalankan fungsinya sebagai kepala sekolah yang tugas utamanya adalah mengelola sekolah dengan baik demi menunjang mutu pendidikan. Selain itu, sebagai pimpinan tertinggi di sekolah kepala sekolah merupakan panutan bagi guru, staf, peserta didik dan juga lingkungan keberadaannya. Untuk itu, sebagai seorang yang berpengaruh besar atas terwujudnya sekolah yang berkualitas, kepala sekolah harus menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, demi menunjang pencapaian mutu pendidikan secara nasional.

Keberhasilan sekolah tidak lepas dari kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya dengan baik. Menurut Soewadji Lazaruth terdapat 3 (Tiga) fungsi utama kepala sekolah yaitu: administrator pendidikan, supervisor

⁴⁵ Jamal Ma'mur, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012).

pendidikan dan pemimpin pendidikan.⁴⁶ Kepala sekolah sebagai administrasi pendidikan berfungsi untuk mengembangkan sekolah melalui perencanaan keadministrasian yang baik, mulai dari pengembangan fasilitas gedung, alat peraga dan segala kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang pembelajaran yang efektif. Selain itu, disamping sebagai administrator kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi dalam melakukan supervisi kepada guru dengan maksud membantu guru menemukan solusi dan mengatasi segala permasalahan atau kendala dalam proses belajar mengajar melalui pertemuan rapat, kunjungan atau observasi kelas dan juga mengikutkan pelatihan-pelatihan. Sedangkan, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki fungsi sesuai dengan Peraturan Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah. Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah meliputi: Perencana Program sekolah; Pelaksana rencana kerja; Melakukan pengawan atau evaluasi; Kepemimpinan kepala sekolah, dan sebagai Sistem informasi sekolah.⁴⁷ Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya harus mampu melaksanakan fungsi kepemimpinannya sebagai kepala sekolah sebagaimana dimaksud oleh mulyasa dan Peraturan Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah menurut J.F.Tahalele dalam Muhammad Shulhan terbagi atas dua fungsi primer yaitu fungsi. 1) kepemimpinan pendidikan yang berkaitan tujuan yang hendak dicapai; dan 2) fungsi

⁴⁶ Mohammad Muspawi, "Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20.2 (2020), 402–9 <<https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>>.

⁴⁷ Setyowati..., Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya,

kepemimpinan pendidikan yang bertalian dengan penciptaan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan.⁴⁸

1. Fungsi kepemimpinan pendidikan yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai terdiri dari:

- a. Memikirkan dan merumuskan tujuan kelompok yang hendak dicapai, serta memberitahu agar sesama anggota organisasi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- b. Berfungsi dalam memberikan dorongan terhadap anggota kelompok agar dapat merumuskan kegiatan kepemimpinannya yang dapat memberi harapan baik bagi kepemimpinannya.
- c. Pemimpin berfungsi memberi dorongan kepada anggota kelompok dalam melahirkan ide-ide yang baik demi menyelesaikan permasalahan yang dihadapi kelompok dalam bekerja.
- d. Kepemimpinan berfungsi memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.

2. Fungsi kepemimpinan pendidikan dengan penciptaan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan terdiri atas:

- a. Memupuk dan memelihara kerja sama yang baik demi mencapai tujuan kelompok
- b. Menanamkan dan memupuk perasaan para anggota bahwa mereka merupakan bagian dari kelompok secara keseluruhan.

⁴⁸ Muwahid Shulhan, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2015).

- c. Memupuk dan memelihara semangat kelompok melalui pemberian penghargaan atas usaha-usaha yang baik dari anggotanya.
- d. Mengusahakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan baik, ruangan, fasilitas dan situasinya.

4. Sifat-Sifat dan Syarat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pemimpin diangkat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Sifat dan syarat ini akan menjadi kunci utama kenapa seseorang diangkat menjadi seorang pemimpin. Sifat-sifat atau perilakunya bisa menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin. Secara umum adapun sifat atau syarat kepemimpinan yaitu: 1) bertaqwah kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2) Memiliki Intelegensi yang tinggi; 3) memiliki kepercayaan diri; 4) dapat beradaptasi dengan kelompok; 4) memiliki sifat yang kuat; 5) berwawasan luas; 6) adil dan bijaksana; 7) tegas dan disiplin; 8) dapat membuat keputusan yang baik 9) memiliki kecerdasan emosional yang baik; dan 10) sehat jasmani dan rohani, serta bersifat prospektif.⁴⁹ Syarat dan sifat kepemimpinan ini berlaku secara umum termasuk kepala sekolah. Syarat-syarat ini tentu saja menjadi kelebihan yang melekat pada dirinya. Selain itu, pemimpin harus memiliki sifat kepribadian tertentu antara lain sebagai berikut: a) Memiliki kesehatan jasmani dan rohani; b) Berpegang teguh pada tujuan yang akan dicapai; c) cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan; d) Bersemangat dan cakap dalam memberi bimbingan; e) Jujur, cerdas dan cakap dalam menaruh kepercayaan yang baik, dan berusaha mencapai

⁴⁹ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).

tujuan.⁵⁰ Sedangkan, syarat untuk menjadi kepala sekolah menurut Daryanto adalah sebagai berikut:⁵¹

1. Memiliki ijazah sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah;
2. Memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam hal ini guru yang profesional di sekolah dan jenis lainnya dengan sekolah yang akan dipimpinya;
3. Memiliki sifat kepribadian yang baik, utamanya sikap kepribadian yang akan menjadi contoh yang diperlukan bagi lembaga pendidikan;
4. Berwawasan luas, yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinya; dan
5. Memiliki ide-ide yang kreatif untuk kemajuan sekolah.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dinyatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki syarat atau sifat tertentu, yakni sehat jasmani dan rohani, memiliki kecerdasan emosional yang baik, menjunjung tinggi kejujuran, bijaksana dalam mengambil keputusan, bertakwah pada Tuhan Yang Maha Esa dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa, pemimpin yang ideal adalah kepemimpinan yang disertai dengan sifat-sifat atau syarat sebagaimana dimaksud di atas.

⁵⁰ Encep Syarifudin, "Peranan Pengetahuan Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Alqalam*, 19.93 (2016), 133 <<https://doi.org/10.32678/alqalam.v19i93.458>>.

⁵¹ Wahyuningsih, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*, 2018.

5. Indikator kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah pada hakikatnya merupakan kemampuan kepala sekolah dalam memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan secara efektif. Adapun kepala sekolah yang menguasai kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:⁵²

- a. Memiliki kepribadian yang kuat mencakup: memiliki sifat empati, memberi sanksi bagi yang melanggar, memberi contoh keteladanan.
- b. Memahami kondisi guru dan peserta didik: memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menghargai guru, memberikan gagasan-gagasan dalam pembelajaran baru.
- c. Memiliki visi dan memahami misi sekolah: memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan, membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas dan memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.
- d. Kemampuan mengambil keputusan: mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat, melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan, dan melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat, dan memutuskan secara matang hasil rapat.
- e. Kemampuan berkomunikasi: menciptakan hubungan harmonis dengan guru, mengintruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi dan menerapkan transparansi kepada warga sekolah.

⁵² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h.94..

Hal senada dikatakan Mulyasa: kepribadian, pengetahuan tenaga kependidikan, visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan, dan keterampilan komunikasi dapat digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kepemimpinan. Adapun aspek-aspek khusus dari indikator tersebut:⁵³ a) Karakter/kepribadian: integritas, percaya diri, tanggung jawab, kedermawanan, kestabilan emosi, dan keteladanan b) Keahlian: memahami kondisi tenaga kependidikan dan peserta didik, membuat program pengembangan tenaga kependidikan, dan memperoleh umpan balik untuk meningkatkan kemampuan mereka dari berbagai sumber; c) pemahaman tentang visi dan tujuan sekolah: membentuk visi sekolah, mendefinisikan misinya, dan menerapkan program untuk membantu sekolah mencapai tujuan tersebut; d) kemampuan mengambil keputusan: mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal sekolah bersama dengan tenaga kependidikan di sekolah; e) Keterampilan berkomunikasi: mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat, serta dengan tenaga kependidikan dan mengungkapkan gagasan secara lisan dan tulisan.

Berdasarkan uraian indikator tersebut, maka penulis dalam melihat kepemimpinan kepala sekolah menggunakan indikator: 1) Memiliki Kepribadian yang kuat: dapat memberi contoh keteladanan kepada guru, memiliki kepribadian jujur, bertanggung jawab dan berjiwa besar; 2) Pengetahuan yang mencakup: memahami kondisi guru dengan baik, dapat memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi, membantu guru dengan memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran, dan dapat menyusun program pengembangan tenaga pendidik; 3)

⁵³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013).

Memiliki visi dan memahami misi mencakup: dapat memberdayakan guru sebagai tim kerja pelaksana kegiatan, membuat program supervisi dan melaksanakannya kepada guru dalam menunjang pencapaian visi sekolah, dan memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja dan mengembangkan berbagai program bersama guru dalam menunjang pencapaian visi sekolah; d) Kemampuan mengambil keputusan merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat, dan memutuskan secara matang hasil rapat dan melibatkan guru dalam mengambil keputusan; dan e) kemampuan berkomunikasi merupakan kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara lisan dengan pendidik, mengintruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur untuk pencapaian tujuan sekolah dan menerapkan transparansi terhadap guru dan warga sekolah.

D. Perilaku Kerja guru

1. Pengertian Perilaku kerja

Perilaku merupakan reaksi atau tindakan seseorang terhadap suatu keadaan yang dihadapinya. Winardi menjelaskan perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*goal oriented*), dengan kata lain perilaku pada umumnya dimotivasi dari keinginan mencapai tujuan.⁵⁴ Hal yang sama dijelaskan Hersey & Blanchard bahwa perilaku berorientasi pada keinginan mencapai tujuan.⁵⁵ Sedangkan, Perilaku kerja

⁵⁴ Nurwahid5ah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng The Effect of Work Discipline, Working Culture, and Work," *Journal of Management*, 1.1, 29.

⁵⁵ Blanchard P, Hersy & KH, *Perilaku Organisasi, Terjemahan Agus Darma* (Jakarta: Erlangga, 2013)
<https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Pendidikan/BPpTEAAQBAJ?hl=id&g

menurut Gibson adalah aktivitas seseorang pada organisasi untuk mencapai tujuan, dan Robbins menjelaskan perilaku kerja adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan kerja melalui sikap bekerja, yang menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja dalam menentukan apa yang akan dilakukan pada lingkungan kerja.⁵⁶

Theedens, menjelaskan perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap serta anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.⁵⁷ Dengan demikian, perilaku kerja adalah reaksi berupa anggapan yang timbul dari diri seorang pekerja di lingkungan kerja. Bond & Meyer mangartikan perilaku kerja adalah kemampuan kerja dan perilaku yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan.⁵⁸ Hal ini menandakan bahwa kesuksesan sebuah daerah atau organisasi dipengaruhi oleh perilaku manusia, utamanya perilaku kerja. Perilaku kerja merupakan bagian dari *habit* atau kebiasaan pekerja yang memotivasi manusia sehingga membentuk budaya kerja.

Terdapat 8 (Delapan) paradigma ditingkat perilaku kerja basis utama yang dapat menumbuhkan keberhasilan baik ditingkat pribadi, organisasi maupun sosial. Tingkatan tersebut terdiri atas: ketulusan bekerja, bekerja tuntas, benar

bpv=1&dq=Gibson++berpendapat+bahwa+perilaku+kerja+merupakan+aktivitas+seseorang+pada+suatu+organisasi+untuk+mencapai&pg=PA13&printsec=frontcover>.

⁵⁶ Diah Ayu Kusumawati et al., “Peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi,” 2015, 233–42.

⁵⁷ Thernando Maulana, “Analisa Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square,” 563–77.

⁵⁸ Amar Hattami & Zakiyah Fikri, “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 04 (2020), 275–91..., Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka..., h. 280

dalam bekerja, bekerja serius, bekerja kreatif, unggul dalam bekerja dan memiliki kesempurnaan dalam bekerja.⁵⁹ Kedelapan tingkatan tersebut ikut berpengaruh dalam keberhasilan seorang pekerja. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perilaku kerja merupakan cara atau tindakan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam lingkungan kerja. Berangkat dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja guru adalah pola tingka laku yang ditunjukkan guru melalui tindakan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah.

2. Fakto-faktor yang Memengaruhi Perilaku Kerja

Siagian dalam bukunya menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi perilaku kerja seseorang diantaranya faktor genetik yang dibawah sejak lahir yang merupakan turunan dari orang tua seperti sifat dan kecerdasan. Selain itu, lingkungan pergaulan baik diluar rumah seperti sekolah, teman dan masyarakat yang dijumpai sehari-hari dan lingkungan dalam rumah juga sangat berpengaruh pada perilaku kerja seseorang. Serta, faktor lain yang sangat berpengaruh yaitu pendidikan baik yang non formal dan formal seperti: didikan orang tua langsung, jenis sekolah, kampus dan lembaga-lembaga kursus lainnya merupakan faktor yang ikut memengaruhi perilaku kerja seseorang.⁶⁰ Hal senada dijelaskan Hadi bahwa faktor yang ikut berpengaruh terhadap perilaku kerja diantaranya: faktor genetik, yaitu sebuah karakter yang lahir dari genetik orang tua seperti kecerdasan, emosional dan kesabaran. Faktor lingkungan, hubungan

⁵⁹ Fikri., Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka., h. 93.

⁶⁰ Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2.1 (2018), 563–77.

sosial dapat menentukan perilaku dan sikap seseorang yang turut mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Faktor pendidikan, yaitu latar belakang pendidikan baik pendidikan yang diperoleh secara formal maupun informal.⁶¹ Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang, mulai dari faktor internal maupun faktor eksternal dalam hal ini lingkungan hidup.

3. Indikator Perilaku Kerja

Briyon dalam Saraswati menyebutkan bahwa terdapat 4 (Empat) Indikator yang memengaruhi perilaku kerja diantaranya: Kemampuan melakukan hubungan sosial (*cooperativeness-social skill*), kualitas pekerjaan (*work quality*), kebiasaan kerja (*work habits*), dan pengendalian diri (*personal presentation*).⁶² Hal serupa dijelaskan Griffiths bahwa terdapat 4 (Empat) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku kerja seseorang yaitu: a) Hubungan Sosial (*social relationships*), berkaitan dengan kemampuan memiliki hubungan sosial yang baik antar sesama, dan hubungan ini terlihat dari bagaimana dirinya mengontrol rekan kerjanya agar bertindak sesuai aturan dan alur kerjanya; b) Keahlian Kejuruan (*Vocational skill*), artinya seseorang harus memiliki kemampuan atau keahlian terhadap pekerjaannya; c) Motivasi Kerja (*Work motivation*), adanya kemauan untuk bekerja mencapai tujuan tertentu, seperti kebutuhan rasa aman, fisiologis, kebutuhan mengaktualisasikan diri, dan lain-lain; Inisiatif-percaya diri (*Initiative-confidence*), yaitu seseorang harus memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri

⁶¹ Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, dan Irma Setyawati, "Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19," 22.2 (2022), 191–204.

⁶² Kiky Dwi Hapsari Saraswati, "Perilaku Kerja, Perceived Stress, dan Social Support pada Mahasiswa Internship," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1.1 (2017), 216 <<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>>.

akan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya memiliki inisiatif yang tinggi bahwa pekerjaan terselaikan dengan baik sesuai dengan *job description* yang ada.⁶³ Sedangkan, Tsang & Chiu menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator utama yang memengaruhi perilaku kerja yaitu: *Social Behavior* (hubungan sosial), *vacational skill* (keahlian atau kemampuan berdasarkan kemampuan dan *general behavior* (perilaku umum).⁶⁴ Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa perilaku kerja dapat diukur dengan indikator, kemampuan melakukan hubungan sosial (kemampuan sosial), keahlian kejuruan, motivasi kerja dan inisiatif-percaya diri.

Adapun rincian indikator perilaku kerja dalam kaitannya dengan perilaku kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan sosial dalam kaitannya dengan guru mencakup: kemampuan guru dalam melakukan hubungan sosial dengan baik antar sesama guru lain dan atasan, menjadikan kemampuan sosial dalam mengontrol tindakan rekan guru lainnya agar tetap bertindak sesuai aturan dan alur kerjanya, mampu bersosialisasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik, dapat bekerja sama dengan sesama guru lainnya dan pandai bergaul sesama rekan kerja.
- b. Keahlian kejuruan: memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, dan

⁶³ Mery., Hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di smp negeri 1 tapian nauli tapanuli tengah... h. 30.

⁶⁴ Fikri., Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka...h. 281

memiliki kemampuan melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya.

- c. Motivasi kerja dalam kaitannya dengan guru menurut Hamzah Uno didorong oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: mampu melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sedangkan motivasi eksternal meliputi: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan perhatian dari teman dan atasan.
- d. Inisiatif dan percaya diri mencakup: memiliki keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, menerima peluang dan kesempatan yang ada.

E. Kerangka Teori

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru

Kecerdasan emosional kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain dalam hal ini guru, staf, peserta didik, dan seluruh *stake holder* sekolah. menurut Goleman kecerdasan emosional terbagi atas 5 (Lima) dimensi indikator: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kepala sekolah jika dikaitkan dengan kecerdasan emosional merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengatur diri, memotivasi diri sendiri dan

orang lain (guru), memiliki sifat empati dan sikap sosial yang dapat menjadi panutan bagi lingkungan dimana dirinya berada.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya tidak lepas dari kecerdasan emosional kepala sekolah dalam mengatur emosi dan memahami emosi bawahannya. Hakikat dari kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengatur perasaan dalam hal ini emosi diri sendiri dan mampu mengekspresikannya dengan baik dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain. Sesuai dengan pernyataan berikut, bahwa IQ hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan hidup seseorang. Sedangkan 80% ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ). IQ yang dimaksud yaitu kemampuan menahan diri, mengendalikan emosi, memahami emosi orang lain, motivasi yang tinggi, bersikap kreatif, memiliki empati, sikap toleransi yang merupakan bagian yang paling penting dari sekedar intelegensi.⁶⁵ Kaitannya dengan kepala sekolah hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas utamanya sebagai kepala sekolah tidak lepas dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki. Jika dihubungkan dengan perilaku kerja guru, maka kemampuan kepala sekolah dalam mengatur emosi sehingga tersampaikan dengan tepat dapat memunculkan perilaku kerja guru yang lebih baik. Aspek motivasi merupakan salah satu dari kecerdasan emosional kepala sekolah dalam memotivasi guru sehingga memunculkan optimisme bagi guru, dengan sendirinya akan merubah perilaku kerja guru guna menunjang peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong yang diciptakan untuk menciptakan semangat

⁶⁵ Yenni., Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru...h. 41

kerja, perilaku kerja, keseriusan kerja, keselarasan kerja, kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya (Husna).⁶⁶ Hal ini menunjukkan bahwa, salah satu faktor yang turut dalam memengaruhi perilaku kerja guru adalah kecerdasan emosional kepala sekolah.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengatur segala sumber daya sekolah dengan baik demi mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tidak lepas dari kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi guru agar berperilaku kerja yang baik demi menunjang pencapaian tujuan tersebut. Kepala sekolah sebagai manajer dalam menjalankan kepemimpinannya dituntut kemampuannya memengaruhi guru dan sekelompok guru lainnya agar berperilaku baik demi mencapai tujuan dan hasil kerja yang diharapkan.

Pemimpin dalam organisasi haruslah mempelajari dan memahami perilaku kerja bawahan dan mendorongnya demi pencapaian tujuan organisasi, (Nimran). Sesuai dengan pernyataan Siagian dalam Burhanudin bahwa kepemimpinan merupakan jabatan suatu individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan memengaruhi perilaku bawahan untuk berfikir dan bertindak sehingga memunculkan perilaku positif yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian

⁶⁶ Rambe, Hasibuan, dan Setyawati., Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19

tujuan.⁶⁷ Hal yang sama dinyatakan Bass bahwa para pemimpin memerlukan energi ekstra dalam mempertahankan tekadnya untuk meraih prestasi tinggi dan mampu mempengaruhi perilaku bawahannya dengan baik sehingga mendapatkan kemajuan dengan baik.⁶⁸ Hal ini menunjukkan bahwa, keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya untuk memengaruhi perilaku bawahan agar memunculkan perilaku positif yang dapat menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang dimaksud merujuk pada semua jenis kepemimpinan termasuk kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa salah faktor yang berperan dalam menunjang perilaku kerja guru yang baik adalah kepemimpinan kepala sekolah.

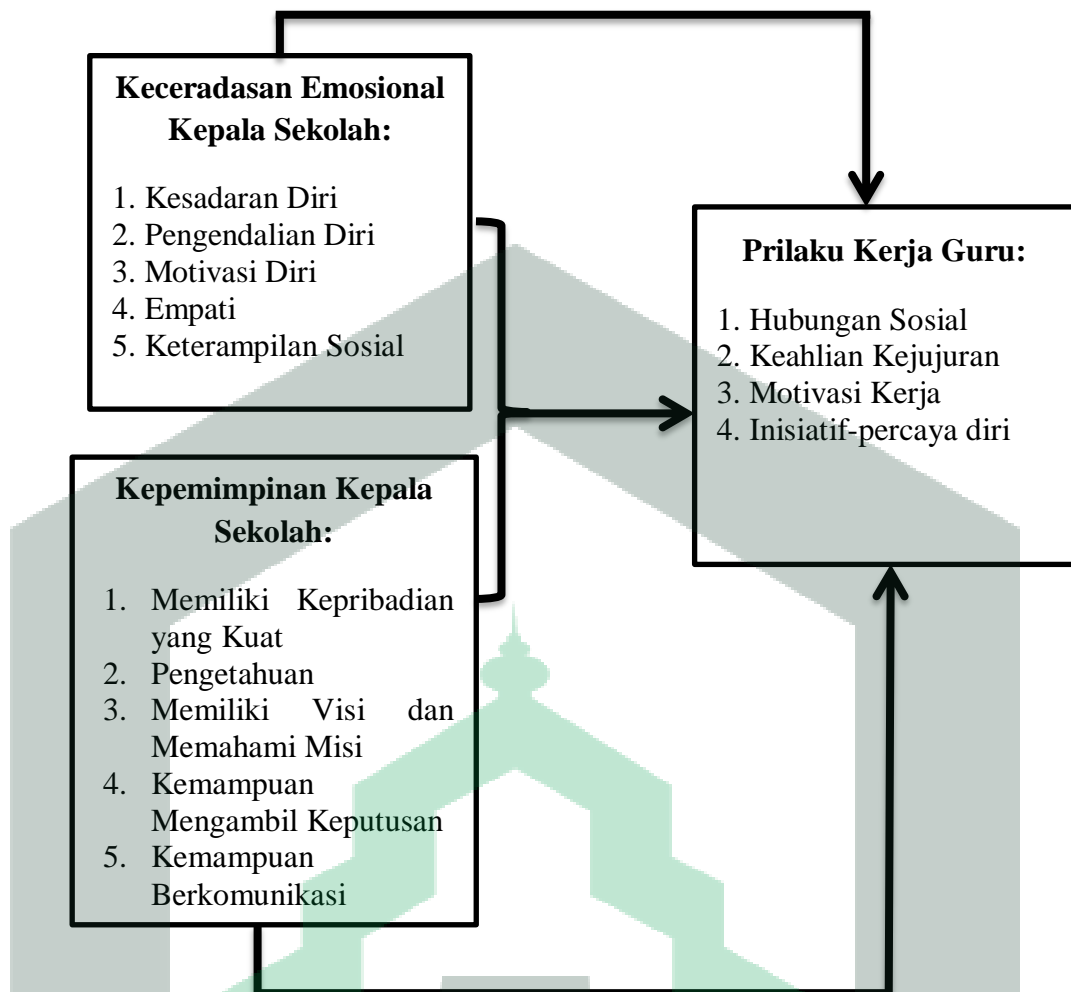
3. Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Guru

Guru memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Guru merupakan salah faktor yang paling berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu, perilaku kerja guru merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian khusus bagi kepala sekolah karena perilaku kerja merupakan pola tingka laku guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perilaku kerja guru berdampak pada kinerja guru yang secara sadar dapat beroreantasi pada peningkatan mutu pendidikan.

⁶⁷ Burhanudin Mukhamad Faturahman, “Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi,” *Madani*, 10.1 (2018), 1–11.

⁶⁸ Nurwati, Umar Nimran, dan Margono Setiawan Surachman, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Prilaku Kerja dan Kinerja Pegawai.”., *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Prilaku Kerja dan Kinerja Pegawai*, h.2.

Mencapaian mutu pendidikan membutuhkan koordinasi yang tinggi antar semua pihak dalam hal ini seluruh *stake holder* pendidikan dalam mengelola setiap lembaga pendidikan yang ada. Kepala sekolah sebagai penggerak utama kinerja organisasi sekolah harus memiliki kecerdasan emosional dan menerapkannya dalam menjalankan kepemimpinannya untuk menumbuhkan perilaku kerja guru yang baik. Selain, kecerdasan emosional salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan penentu maju tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Untuk itu, keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas dengan baik banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru, yang secara sadar akan mengubah perilaku mereka, sehingga tercipta perilaku kerja yang baik. Berdasarkan paparan tersebut, dapat dinyatakan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional kepala sekolah yang disertai dengan keektifan kepemimpinan kepala sekolah maka akan mampu menumbuhkan perilaku kerja guru yang lebih baik. Selanjutnya digambarkan kerangka pikir penelitian di bawah ini.



Gambar 2.0 Bagan Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat diketahui alur penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan landasan teori variabel yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku kerja.

Teori kecerdasan emosional dikemukakan oleh Goleman dan Boyatzis yang menjelaskan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yaitu: kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan indikator

memiliki kepribadian yang kuat, pengetahuan, memiliki visi dan memahami misi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi yang diambil dari teori Mulyasa dan Wahdjosumidjo. Serta, teori perilaku kerja guru menggunakan teori yang dikemukakan oleh Griffiths, Briyon dan Tsang & Ciu yang terdiri dari kemampuan sosial, keahlian kejujuran, motivasi kerja dan inisiatif-percaya diri.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana dirumuskan di awal maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan statistik untuk rumusan masalah 1 (Satu) dan rumusan masalah 2 (Dua) adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Deskriptif

- a. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru
- b. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru
- c. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} \neq 0$$

Keterangan :

a. H_0 : Kecerdasan emosional kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.

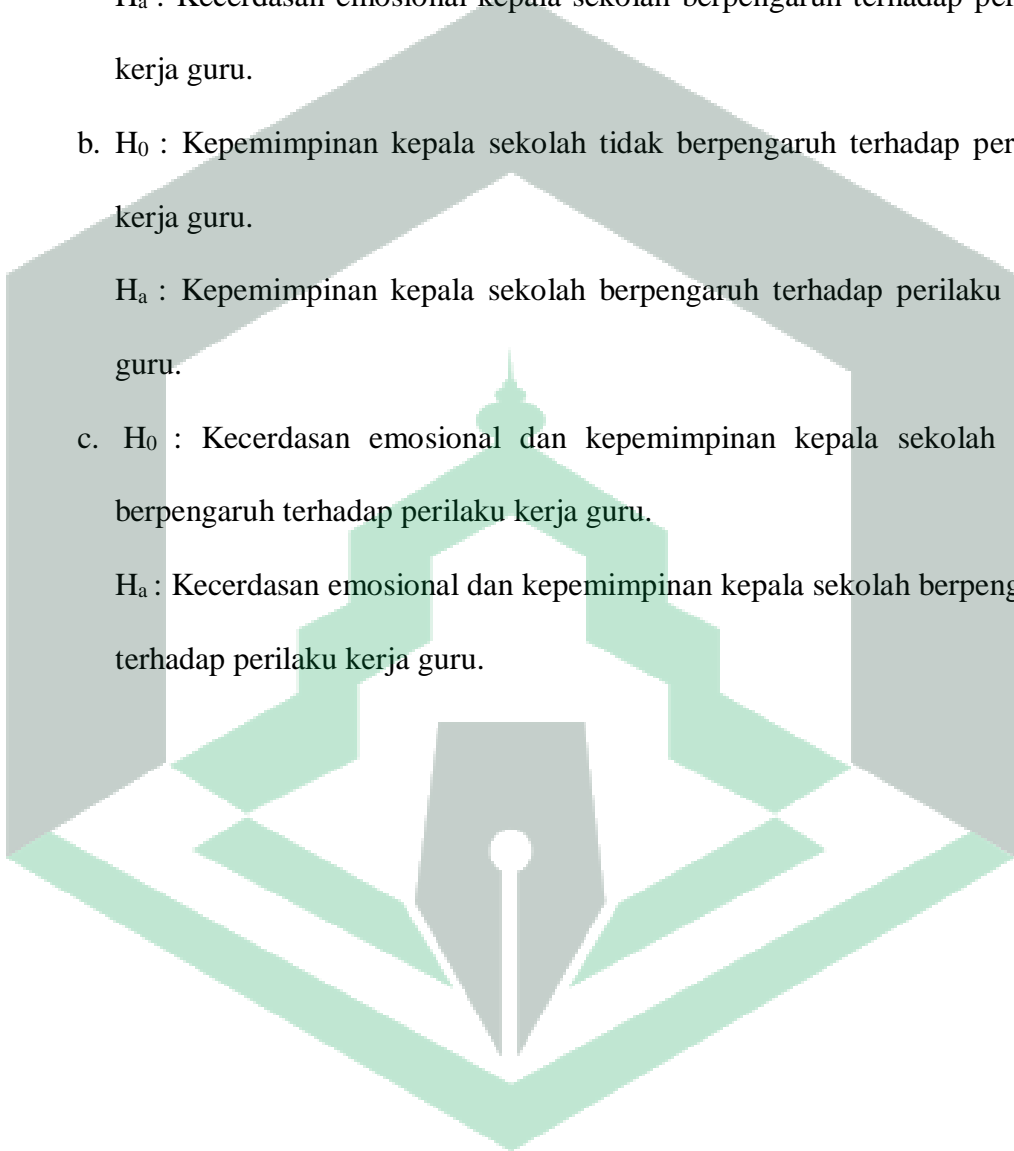
H_a : Kecerdasan emosional kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.

b. H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.

H_a : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.

c. H_0 : Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.

H_a : Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja guru.



BAB III

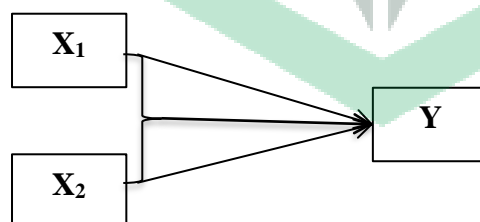
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian dan Pendekatan yang Digunakan

1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik inferensial dan deskriptif dengan desain *ex-post facto asosiatif kausal*. Penelitian ini bukan bersifat eksperimen atau manipulasi data. Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo menjadi judul penelitian dengan mencari hubungan diantara variabel yang berlangsung secara alamiah. Menurut Sugiyono, penelitiann asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dua variabel atau lebih yang berhubungan.⁶⁹ Penelitian ini dilakukan dengan penyelidikan empiris dan fenomenanya sukar dimanipulasi dan tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel bebas.

Berikut adalah deskripsi analisis statistik yang digunakan dalam desain penelitian *ex-post facto* tersebut:



Gambar 3.0: Diagram Hubungan Kausal Variabel X₁ dan X₂ ke Y

⁶⁹ Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Keterangan:

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y = Perilaku Kerja Guru

2. Pendekatan Penelitian

Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo menjadi subjek pendekatan penelitian yang umum. Penggunaan pendekatan tersebut digunakan untuk memudahkan capaian tujuan dan sasaran penelitian, dengan menggunakan statistik inferensial, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausalitas *ex post facto*.

B. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel penelitian yaitu:

1. Kecerdasan emosional adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola emosi, perasaan diri sendiri dan orang lain dalam hal ini guru yang disertai dengan kemampuan memotivasi diri sendiri dan guru dengan baik demi menumbuhkan perilaku kerja guru yang baik. Adapun indikator kecerdasan emosional sebagai berikut: Kesadaran Diri, Pengendalian Diri, Motivasi Diri, Empati, dan Keterampilan Sosial.

2. Kepemimpinan kepala sekolah adalah keahlian atau kemampuan kepala sekolah dalam mengatur dan mendayagunakan guru, staf, dan seluruh *stake holder* sekolah untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari: Memiliki kepribadian yang

kuat, Pengetahuan, Memiliki visi dan memahami misi, Kemampuan mengambil keputusan dan Kemampuan Berkomunikasi.

3. Perilaku Kerja guru adalah cara kerja atau tindakan yang diperlihatkan guru dalam melakukan atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah . Adapun indikator perilaku kerja guru yaitu: Hubungan Sosial, Keahlian Kejuruan, Motivasi Kerja, Inisiatif-Percaya diri.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah semua guru yang terdapat pada SMA Negeri se-Kota Palopo. Adapun jumlah populasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.0
Populasi Guru SMA Negeri di kota Palopo

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA Negeri 1 Palopo	76 orang
2	SMA Negeri 2 Palopo	65 orang
3	SMA Negeri 3 Palopo	54 orang
4	SMA Negeri 4 Palopo	51 orang
5	SMA Negeri 5 Palopo	51 orang
6	SMA Negeri 6 Palopo	53 orang
	Jumlah	350 orang

Sumber Data : Hasil olahan data Tata Usaha setiap SMA Negeri di kota Palopo tahun ajaran 2022-2023

2. Sampel Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini memilih sampelnya dengan menggunakan *probability sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap bagian dari populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel ini termasuk *simple random sampling*, dimana partisipan dari populasi dipilih secara acak dan diberikan kuesioner penelitian tanpa memperhatikan tingkatan mereka dalam populasi. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan:

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

d = Nilai presisi (ditentukan a = 0,1)

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian ditetapkan sebesar a= 0,1 maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{350}{350(0,1)^2 + 1}$$

$$= \frac{350}{4,5} = 77$$

Perhitungan jumlah populasi di atas diperoleh ukuran sampel sebesar 77 sampel penelitian. Untuk menentukan besarnya jumlah subjek yang ditetapkan pada setiap subpopulasi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_i = \frac{N_i}{n} \times 77$$

Keterangan:

F_i = Sampel setiap akhir

$N_i = f_i \times n$ adalah sub sampel kelas.

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{76}{350} \times 77 \\ &= 17 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{65}{350} \times 77 \\ &= 14 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{54}{350} \times 77 \\ &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{51}{350} \times 77 \\ &= 11 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{51}{350} \times 77 \\ &= 11 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_i &= \frac{53}{350} \times 77 \\ &= 12 \end{aligned}$$

Besarnya jumlah subpopulasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Subpopulasi dan Sampel Guru di SMA Negeri Kota Palopo

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SMA Negeri 1 Palopo	17 orang
2	SMA Negeri 2 Palopo	14 orang
3	SMA Negeri 3 Palopo	12 orang
4	SMA Negeri 4 Palopo	11 orang
5	SMA Negeri 5 Palopo	11 orang
6	SMA Negeri 6 Palopo	12 orang
	Jumlah	77 orang

Sumber Data : Hasil olahan data Tata Usaha setiap SMA Negeri di kota Palopo tahun ajaran 2022-2023

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam penelitian ini kuesioner dan dokumentasi digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Indikator variabel penelitian diambil secara teoretis sebagai dasar untuk pembuatan kuesioner. Tujuan dari metode angket adalah untuk mengumpulkan informasi tentang peran kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo. Item kuesioner kemudian ditampilkan dengan skala likert untuk mengukur variabel yang sedang dipelajari. Penggunaan skala likert dengan

bobot mulai dari 4, 3, 2, dan 1 untuk masing-masing variabel: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, dan Tidak Setuju.

2. Teknik Dokumentasi

Metode kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung, dengan tujuan agar peneliti dapat melihat secara langsung fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Peneliti menyebutkan fakta obyektif untuk melihat seberapa besar pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Peneliti dalam melengkapi data observasi, membutuhkan dokumentasi berupa foto dan dokumen tambahan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

E. Validitas dan Realibilitas Data

Kuesioner yang valid akan menghasilkan data yang valid karena alat ukur yang digunakan valid. Valid berarti kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Peneliti menggunakan uji validitas panel instrumen dan uji validitas pakar. Adapun uji validitas kuesioner adalah sebagai berikut.

1. Uji Panel Instrumen

Panel instrumen bertujuan mengetahui “validitas muka”, yaitu mengetahui kesan mampu mengungkapkan atribut yang hendak diukur. Azwar dalam Wiwu menjelaskan bahwa validitas muka tetap penting artinya guna membangun kredibilitas tes dan selanjutnya meningkatkan motivasi individu untuk mengerjakan tes.⁷⁰ Dalam uji panel instrumen ditanyakan tiga aspek, yaitu aspek ketepatan butir mengukur indikator, aspek kejelasan bahasa yang digunakan, dan

⁷⁰ Wiwu Wulandari, “Pengaruh Peran Supervisi Akademik dan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di UPT SMA Negeri Se-Kota Palopo,” 2021.

aspek komponen kegrafikan (ukuran/ kualitas kertas, tipografi item sederhana, dan ilustrasi menimbulkan daya tarik) dan dinilai oleh para panelis setiap item dari instrumen. Skala dengan lima alternatif pilihan, yaitu skor 5 menunjukkan: Sangat Tepat (ST), atau Sangat Jelas (SJ), atau Sangat Baik (SB), skor 4 menunjukkan: Tepat (T), atau Jelas (J), atau Baik (B), skor 3 menunjukkan Ragu-ragu (R), skor 2 menunjukkan: Tidak Tepat (TT), atau Tidak Jelas (TJ), atau Tidak Baik (TB), dan skor 1 menunjukkan: Sangat Tidak Tepat (STP), Sangat Tidak Jelas (STJ), atau Sangat Tidak Baik (STB).

Data hasil panel untuk uji validitas muka dari 10 responden menunjukkan sebagai berikut:

a. Instrumen Aspek Kecerdasan Emosional

1. Ketepatan butir mengukur indikator untuk setiap item instrumen aspek kecerdasan emosional, yaitu berada antara ST (sangat tepat) dan T (Tepat)
2. Kejelasan bahasa yang digunakan untuk setiap item instrumen aspek kecerdasan emosional, yaitu berada pada kategori SJ (sangat jelas).
3. Komponen kegrafikan pada instrumen aspek kecerdasan emosional berada pada kategori, SB (sangat baik).

b. Instrumen Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Ketepatan butir mengukur indikator untuk setiap item instrumen aspek kepemimpinan kepala sekolah, yaitu berada antara ST (sangat tepat) dan T (tepat).
2. Kejelasan bahasa yang digunakan untuk setiap item instrumen aspek kepemimpinan kepala sekolah, yaitu berada pada kategori SJ (sangat jelas).

3. Komponen kegrafikan pada instrumen aspek kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori, SB (sangat baik).

c. Instrumen Aspek Perilaku Kerja Guru

1. Ketepatan butir mengukur indikator untuk setiap item instrumen aspek perilaku kerja guru, yaitu berada antara ST (sangat tepat) dan T (tepat).
2. Kejelasan bahasa yang digunakan untuk setiap item instrumen aspek perilaku kerja guru, yaitu berada pada kategori SJ (sangat jelas), J (jelas) dan B (baik).
3. Komponen kegrafikan pada instrumen aspek perilaku kerja guru berada pada kategori, SB (sangat baik) dan B (baik).

2. Uji Validitas Pakar

Sebelum kuesioner penelitian yang telah disusun digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan uji kuesioner untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai syarat bagi suatu kuesioner yang layak digunakan dalam penelitian. Validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri peneliti. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kuesioner benar-benar mengukur secara tepat apa yang ingin diukur sesuai dengan konsep berdasarkan acuan teoretis yang telah ditetapkan maka kuesioner dinilai para pakar (panelis). Rekomendasi para pakar bertujuan mengetahui ketepatan atau relevansi butir-butir kuesioner dengan sasaran ukur, sebagaimana dijelaskan dalam definisi konsep, definisi operasional, dan kisi-kisi.

Telaah kesesuaian butir dengan variabel dan indikator melibatkan dua pakar (panelis) yang mempunyai penguasaan tentang konsep yang bersangkutan.

Kedua pakar tersebut adalah dosen yang telah mengetahui seluk-beluk peningkatan perilaku kerja guru di sekolah. Hasil kutipan Gregorry dalam Zaidin dijelaskan bahwa penilaian validitas isi menggunakan modifikasi skala *quantification of content validity* yang dikembangkan oleh Martuza tahun 1977, Hambleto tahun 1984, dan Bausell.⁷¹ Selanjutnya, Ruslan menjelaskan dalam Zaidin bahwa pendekatan tersebut dapat digunakan menjadi model untuk sudut pandang yang umum bagi konsistensi antara penilai sebagai dasar untuk validasi isi.⁷² Kerangka kerja yang digunakan untuk mengkaji konsep, variabel, dan butir, yaitu setiap panelis diminta mengisi ketepatan butir dengan variabel dan keterwakilannya dengan konstruk teoretis yang ada. Skala penilaian menggunakan rentang 1 sampai 4. Skor 4 jika sangat relevan, skor 3 relevan, skor 2 kurang relevan, dan skor 1 jika tidak relevan.

Koefisien validitas isi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$\text{Validitas isi} = \frac{D}{(A+B+C+D)}$$

Keterangan :

- A = sel yang menunjukkan kedua penilai/ pakar menyatakan tidak relevan
- B & C = sel yang menunjukkan perbedaan pandangan antara penilai/ pakar
- D = sel yang menunjukkan kedua penilai/ pakar

⁷¹ Arifin Zaidin, "Korelasi antara Aspek Tutorial Model Kreatif dan Produktif dengan Hasil Kemampuan Menulis Dasar Mahasiswa PGSD Pendidikan Dasar di UPBJJ UT Makassar," *Disertasi*, 2014, 212.

⁷² Zaidin... Arifin Zaidin, "Korelasi antara Aspek Tutorial Model Kreatif dan Produktif dengan Hasil Kemampuan Menulis Dasar Mahasiswa PGSD Pendidikan Dasar di UPBJJ UT Makassar...", h.204.

Berikut ini adalah model kesepakatan antara penilai/ pakar untuk validasi isi.

Tabel 3.2
Model Kesepakatan Penilaian antara Pakar

		Validator I	
		tidak relevan skor (1 – 2)	relevan skor (3 – 4)
Validator II	tidak relevan skor (1 – 2)	A	B
	Relevan skor (3 – 4)	C	D

Model kesepakatan antara dua pakar menurut Ruslan tahun 2009 dalam Zaidin menjelaskan bahwa untuk memutuskan apakah aspek pembelajaran kreatif dan produktif telah memiliki derajat validitas yang memadai maka digunakan model kesepakatan tersebut dengan kriteria hasil penelitian dari kedua validator minimal memiliki “relevansi kuat”. Jika hasil dari koefisien validitas isi tinggi ($V > 75\%$) maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan sudah sah. Jika tidak demikian, perlu dilakukan revisi berdasarkan saran yang disampaikan oleh tim validator atau mencermati kembali aspek-aspek yang nilainya kurang. Selanjutnya, dilakukan proses validasi ulang terhadap perangkat yang telah direvisi. Demikian seterusnya sehingga diperoleh hasil yang sah.⁷³

Untuk mengetahui informasi tentang koefisien validasi isi per variabel maka disajikan hasil penilaian pakar 1 dan penilaian pakar 2 sebagai berikut.

1. Kuesioner aspek kecerdasan emosional

	Validator I	
	tidak relevan skor (1 – 2)	relevan skor (3 – 4)
Validator II tidak relevan skor (1 – 2)	0	0

⁷³ Korelasi antara Aspek Tutorial Model Kreatif dan Produktif dengan Hasil Kemampuan Menulis Dasar Mahasiswa PGSD Pendidikan Dasar di UPBJJ UT Makassar, “Disertasi.....”

Relevan 1 19
Skor (3 – 4)

$$\text{Validitas isi} = \frac{D}{A+B+C+D} = \frac{19}{20} = 0,95$$

2. Kuesioner aspek kepemimpinan kepala sekolah

Validator II	Validator I	
	tidak relevan skor (1 – 3)	relevan skor (3 – 4)
tidak relevan skor (1 – 2)	0	0
Relevan	1	17

$$\text{Validitas isi} = \frac{D}{A+B+C+D} = \frac{17}{18} = 0,94$$

3. Kuesioner aspek perilaku kerja guru

Validator II	Validator I	
	tidak relevan skor (1 – 3)	relevan skor (3 – 4)
tidak relevan skor (1 – 2)	0	0
Relevan Skor (3 – 4)	2	14

$$\text{Validitas isi} = \frac{D}{A+B+C+D} = \frac{14}{16} = 0,87$$

Dari hasil penilaian validator 1 dan 2 terhadap 3 variabel kuesioner diketahui bahwa setiap variabel kuesioner di atas koefisien validitas tinggi ($V > 75\%$). Dengan demikian, kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil penilaian dan saran panelis sebanyak 54 butir kuesioner kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo dinyatakan valid secara konstruk. Saran dari panelis tetap diperhatikan untuk penyempurnaan kuesioner. Dengan demikian,

konsistensi hasil penilaian antara panelis dapat dikatakan reliabel sehingga butir-butir kuesioner kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo sudah layak digunakan dalam penelitian.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data regresi berganda karena untuk menguji hipotesis variabel X1 dan X2 terhadap Y. Adapun regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:⁷⁴

$$\bar{y} = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

Keterangan:

Y = nilai hasil angket perilaku kerja guru

X₁ = nilai hasil angket kecerdasan emosional

X₂ = nilai angket kepemimpinan kepala sekolah

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Program *software SPSS for windows ver. 22* digunakan peneliti dalam mencari model regresi. Adapun taraf signifikansi yaitu peluang kesalahan 5% dan kepercayaan 95%.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Penggambaran data melalui teknik statistik dengan tabel. Adapun data dalam tabel terdiri dari mean, median, modus, variansi, standar

⁷⁴ Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Analisis Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2007).

deviasi, nilai minimum dan maksimum. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah dalam menumbuhkan perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo digunakan kriteria yang disusun oleh Suherman yang dikelompokkan sebagai berikut:⁷⁵

Tabel 3.3
Kriteria Pengkategorisasian Skor

Tingkat Penguasaan	Kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

2. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

Dalam regresi berganda, terdapat uji asumsi klasik yang yang harus dilakukan yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS ver. 21*. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

⁷⁵ Wulandari., Pengaruh Peran Supervisi Akademik dan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di UPT SMA Negeri Se-Kota Palopo,” 2021.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

- 1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinearitas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 21*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

e. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria:

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

f. Regresi linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus Regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.⁴⁸ Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_i terhadap suatu variabel terikat Y. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:⁷⁶

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y= variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

⁷⁶ Nanang Martono, *Statistik Sosial : Teori dan Aplikasi Program SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010).

X_1 = variabel independen (perilaku kepemimpinan)

X_2 = variabel indenpenden (keterampilan manajerial kepala sekolah)

a = konstanta persamaan regresi

b_1 , dan b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel indenpenden. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan, mengorganisasikan dan menganalisis data. Cara ini dilakukan dengan menggunakan tiga cara yakni dengan menggunakan tabel, distribusi frekuensi, grafik dan diagram. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dalam analisis deskriptif.

a. Hasil Analisis Deskriptif Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

Hasil analisis statistik tentang skor variabel kecerdasan emosional diperoleh karakteristik gambaran distribusi skor kecerdasan emosional menunjukkan skor tertinggi 99 dan skor terendah 46. Adapun rentang skor yang dicapai sebesar 53, dengan varians 62,444. Sedangkan, standar deviasi 7,902 dari skor ideal 100, dan skor rata-rata sebesar 82,16. Hasil uji statistik dapat digambarkan pada tabel berikut.

Tabel 4.0 :
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	77
Rata-rata	82,16
Std. Deviation	7,902
Variance	62,444

Range	53
Minimum	46
Maximum	99

Kecerdasan emosional dikelompokkan ke dalam empat kategori untuk memperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase. Pengelompokan ini berfungsi untuk menunjukkan jumlah dan banyaknya item pada setiap kelas atau kategori.⁷⁷ Skor kecerdasan emosional dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori yang dianalisis melalui metode statistik yang interpretasi secara kualitatif. Tabel distribusi frekuensi dan presentase kecerdasan emosional adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 :
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kecerdasan Emosional

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	3	4%
71-80	Cukup Baik	26	34%
81-90	Baik	41	53%
91-100	Sangat Baik	7	9%
Jumlah		77	100%

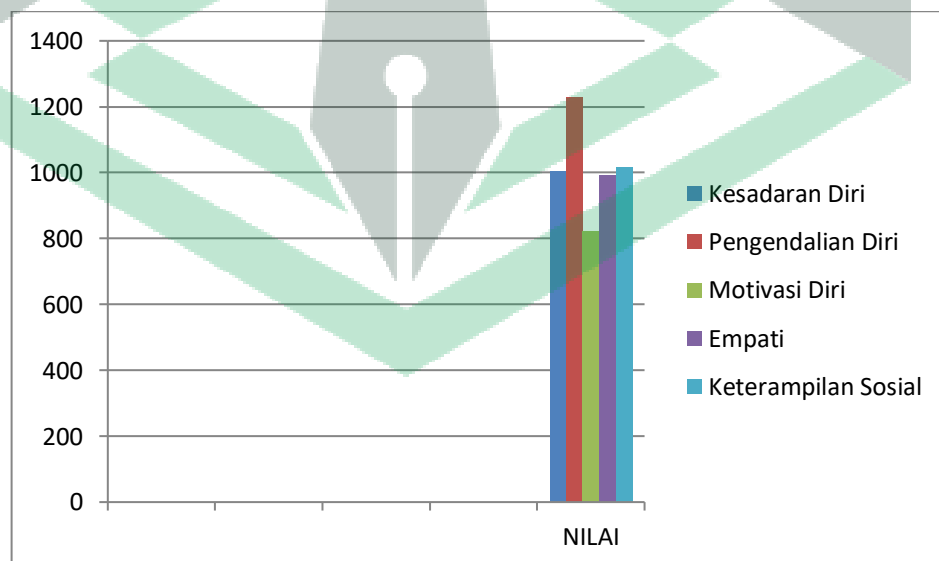
Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional kepala sekolah SMA Negeri di Kota Palopo masuk dalam kategori baik 53% dengan

⁷⁷ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63.

frekuensi 41 orang. Sedangkan kecerdasan emosional dengan kategori kurang baik sebesar 4% dengan frekuensi 3 orang, selanjutnya untuk kategori cukup baik sebesar 34% dengan frekuensi sampel 26 orang, dan kategori sangat baik untuk kecerdasan emosional diperoleh persentase 9% dengan frekuensi sampel 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional kepala sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo masuk dalam kategori baik dengan hasil persentase 53% dari sampel 41 orang frekuensi, dan skor rata-rata yaitu 82,16. Tingginya hasil persentase tersebut dipengaruhi dari jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Peneliti dalam melihat hasil variabel kecerdasan emosional melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel kecerdasan emosional. Adapun indikator dari variabel kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Berikut ini digambarkan diagram variabel kecerdasan emosional di bawah ini.



Gambar 4.0: Perbandingan Indikator Kecerdasan Emosional

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variabel kecerdasan emosional yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional pada indikator kesadaran diri memperoleh nilai sebesar 1.003, indikator pengendalian diri sebesar 1.228, indikator motivasi diri memperoleh nilai sebesar 820, dan indikator empati memperoleh nilai 993. Serta, indikator keterampilan sosial memperoleh nilai 1.017. Gambar tersebut menunjukkan bahwa indikator pada variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator pengendalian diri sebesar 1.228. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel kecerdasan emosional kepala sekolah sangat tinggi khususnya pada indikator pengendalian diri.

b. Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri se-Kota Palopo

Hasil analisis statistik terkait skor variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh gambaran karakteristik sebaran skor kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 83,33 dan varians 43,504 dengan standar deviasi 6,596 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai adalah 31. skor tertinggi adalah 97 dan skor terendah yaitu 67. Hal ini tergambar pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 :
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	77
Rata-rata	83,33
Median	85
Std. Deviation	6,596
Variance	43,504
Range	31
Minimum	67
Maximum	97

Skor untuk kepemimpinan kepala sekolah terbagi dalam empat kategori. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah. Distribusi frekuensi menggambarkan banyaknya item pada setiap kelas atau kategori. Oleh karena itu, skor kepemimpinan kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan jumlah item dari masing-masing kategori. Analisis statistik dari hasil pengukuran dan diinterpretasi secara kualitatif. Berikut tabel distribusi frekuensi dan persentase kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 :
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kepemimpinan Kepala Sekolah

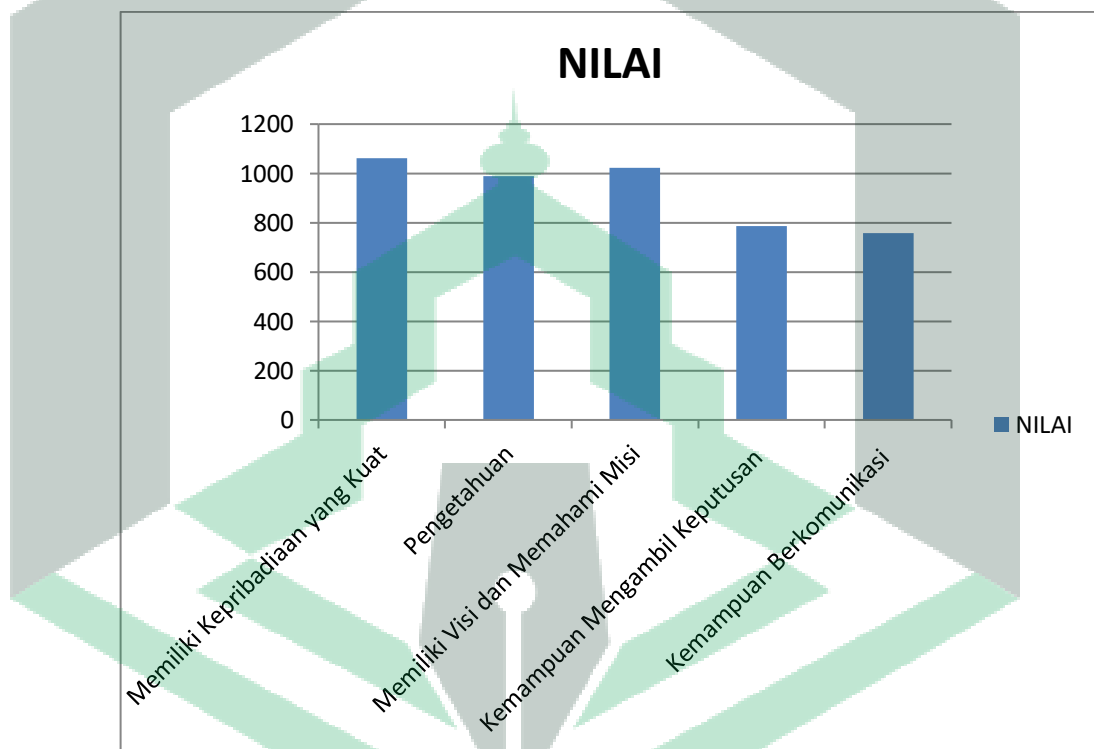
Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	2	3%
71-80	Cukup Baik	19	25%
81-90	Baik	50	64%
91-100	Sangat Baik	6	8%
Jumlah		77	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa hasil angket variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kepala sekolah SMA Negeri di Kota Palopo memiliki kepemimpinan yang tergolong baik. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa sampel terdiri dari 50 individu yang menghasilkan persentase sebesar 64%. Sedangkan, frekuensi sampel sebanyak 19 orang kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori cukup baik mendapat persentase 25%, dan kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sangat baik mendapat persentase 8 persen. Serta 3%, kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori kurang baik dengan frekuensi 2 responden.

Berdasarkan Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 50 responden dan persentase 64%, dengan skor rata-rata 83,33. Tingginya hasil presentase kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Peneliti untuk melihat hasil dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dilakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variabel kepemimpinan kepala sekolah. Adapun indikator dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu memiliki kepribadian yang kuat, Pengetahuan, memiliki visi dan memahami misi, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Adapun gambar diagram perbandingan indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.1: Perbandingan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah memperoleh sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah pada indikator memiliki kepribadian yang kuat memperoleh nilai sebesar 1.063, indikator pengetahuan memperoleh nilai sebesar 990, indikator memiliki visi dan memahami misi

memperoleh nilai sebesar 1.023, sedangkan indikator kemampuan mengambil keputusan memperoleh nilai sebesar 786, dan kemampuan berkomunikasi memperoleh nilai sebesar 758. Hasil gambar diagram tersebut menunjukkan bahwa indikator pada variabel kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator memiliki kepribadian yang kuat sebesar 1.063. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat ditingkatkan melalui kepribadian yang kuat untuk memengaruhi perilaku guru demi menunjang hasil kerja atau kinerja guru.

c. Hasil Analisis Deskriptif Perilaku Kerja Guru

Gambaran karakteristik sebaran angket skor perilaku kerja guru diperoleh dari hasil analisis statistik terkait skor variabel perilaku kerja guru (Y). Hasil tersebut menunjukkan skor rata-rata 83,28, varians 74,339, dan standar deviasi 8,622 dari skor ideal 100. Rentang skor mencapai 30, dengan skor terendah 67, dan skor tertinggi 97. Tabel analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4:
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Kerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	77
Rata-rata	83,28
Median	84
Std. Deviation	8,622
Variance	74,339
Range	30
Minimum	67
Maximum	97

Nilai skor perilaku kerja guru dikelompokkan ke dalam empat kategori yang dapat dilihat pada tabel frekuensi distribusi dan presentase. Distribusi frekuensi menggambarkan banyaknya item pada setiap kelas atau kategori. Untuk melakukan analisis statistik dan interpretasi kualitatif terhadap hasil pengukuran, skor perilaku kerja guru dikelompokkan menurut jumlah item dari masing-masing kategori. Presentase perilaku kerja guru dan tabel distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.5.⁷⁸

Tabel 4.5 : Perolehan Presentase Kategorisasi Perilaku Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	7	9%
71-80	Cukup Baik	21	27%
81-90	Baik	29	38%
91-100	Sangat Baik	20	26%
Jumlah		77	100%

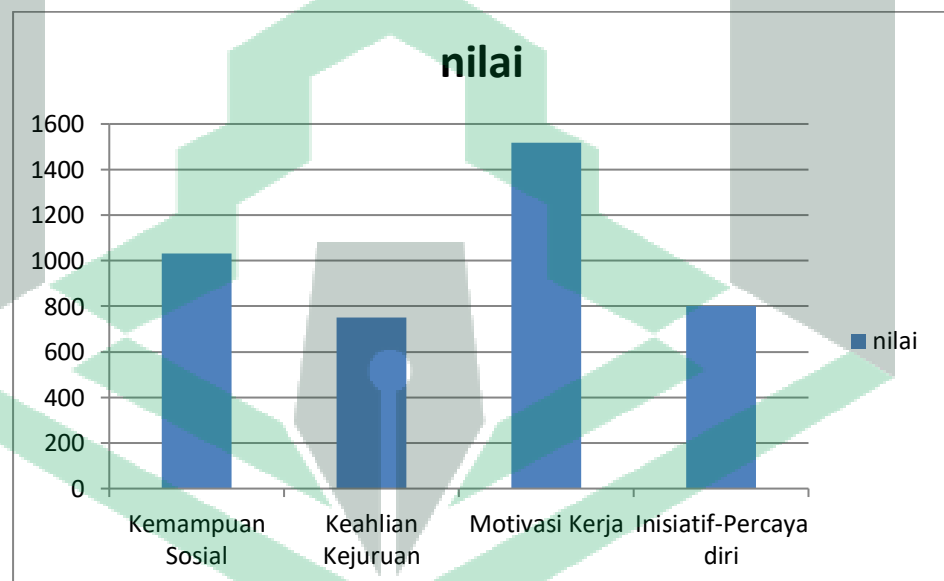
Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil angket mengenai variabel perilaku kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan guru SMA Negeri di Kota Palopo memiliki perilaku kerja guru untuk kategori kurang baik 9% dari 7 orang sebagai sampel. 27% untuk perilaku kerja cukup baik yang diperoleh dari 21 sampel penelitian. Sedangkan 38% perilaku kerja guru masuk dalam kategori baik dari

⁷⁸ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

frekuensi 29 responden dan yang kategori sangat baik memiliki persentase 26% dari perolehan sampel sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perilaku kerja guru di setiap sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo memiliki perilaku kerja dengan kategori baik.

Peneliti dalam melihat hasil variabel perilaku kerja guru melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada perilaku kerja guru. Adapun indikator dari variabel perilaku kerja guru yaitu indikator kemampuan sosial, indikator keahlian kejuruan, indikator motivasi kerja, dan indikator inisiatif-percaya diri. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variabel perilaku kerja guru.



Gambar 4.2: Perbandingan Indikator Perilaku Kerja Guru

Berdasarkan diagram tersebut, dapat diketahui indikator pada variabel perilaku kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku kerja guru pada indikator kemampuan sosial memperoleh nilai sebesar 1.033, keahlian kejuruan memperoleh nilai sebesar 751, motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 1.519 dan inisiatif-percaya diri memperoleh nilai

sebesar 801. Hasil diagram tersebut menunjukkan bahwa, indikator pada variabel perilaku kerja guru yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator motivasi kerja sebesar 1.519. Hal ini menunjukkan bahwa, kepala sekolah untuk menumbuhkan perilaku kerja guru dapat ditingkatkan melalui indikator motivasi kerja yang secara sadar dapat menunjang kinerja guru.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji syarat analisis data adalah uji normalitas data, yang bertujuan untuk mengetahui sebaran data penelitian. Data dengan distribusi normal dapat diterima dan cocok untuk penelitian ini. Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 for Windows digunakan untuk pengolahan data guna memverifikasi kenormalan data dari kecerdasan emosional, kepemimpinan kepala sekolah, dan perilaku kerja guru. Bila menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov One-Sample*, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050. Seperti yang dapat dilihat pada gambar berikut.

Tabel 4.6:
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8.60604517
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.112
	Absolute Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.982
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil pengujian data uji normalitas data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dapat ditentukan bahwa signifikansi data adalah $0,289 > 0,050$ yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

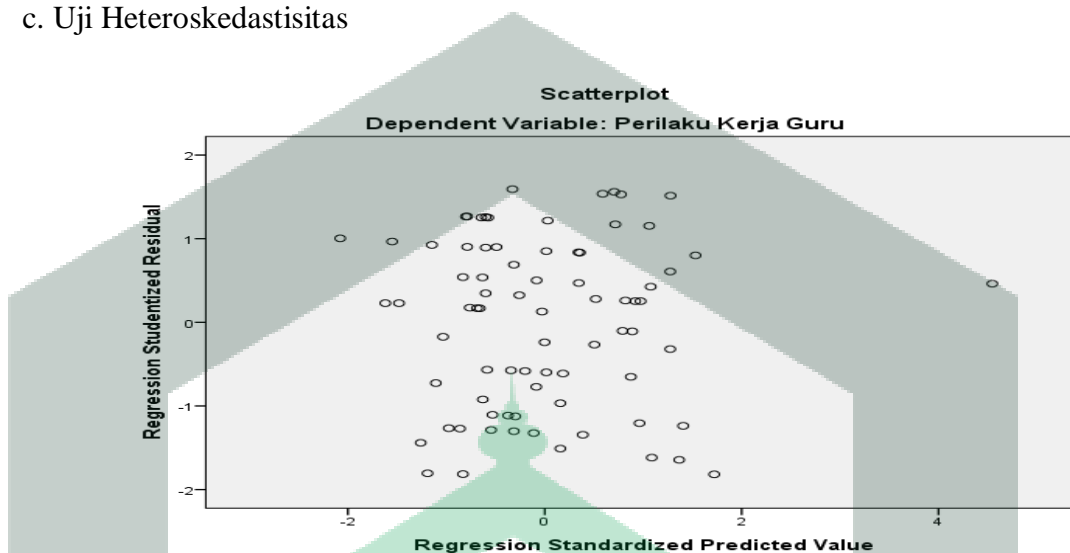
Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel yang berkorelasi secara linear. Apabila terjadi hubungan secara linear antar variabel bebas maka akan sulit membedakan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai *tolerans* dan nilai *variance* (VIF). Jika nilai tolerans $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Adapun hasil pengujian pada hasil data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.946	5.877		5.606	.000		
	Kecedasan Emosional	.141	.070	.172	2.012	.048	.799	1.251
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.456	.059	.659	7.700	.000	.799	1.251
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru								

Hasil analisis data menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 ($0.799 > 0.10$) dan *VIF* menunjukkan $< 10,00$ ($1,251 < 10,00$) yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Gambar dari grafik tersebut tampak bahwa titik menyebar dan tidak terjadi pembentukan pola tertentu. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data tersebut terdistribusi dengan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian hipotesis pengaruh kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo dipengaruhi oleh kecerdasan emosional kepala sekolah. Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows.

Tabel 4.8 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.946	5.877		5.606	.000		
	Kecerdasan Emosional	.141	.070	.172	2.012	.048	.799	1.251
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.456	.059	.659	7.700	.000	.799	1.251

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru

Berdasarkan tabel analisis kecerdasan emosional, data skor kecerdasan emosional memperoleh nilai konstanta sebesar 32.946 dan koefisien regresi “ B_{X_1} ” sebesar 0.141 sehingga persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + B_{X_1}$ atau $Y = 32.946 + 0.141$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan uji signifikansi variabel kecerdasan emosional (X_1) dengan perilaku kerja guru (Y), yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor pada kecerdasan emosional maka, terjadi kenaikan sebesar 0.141 pada skor perilaku kerja dengan konstanta $33.946 + 0.141$.

Pengujian hipotesis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel X_1 terhadap Y . Langkah pengujiannya dilakukan dengan penentuan hipotesis terlebih dahulu. Berikut hipotesis penelitian tersebut.

H_0 : di SMA Negeri se-Kota Palopo, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru.

H_a : kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo.

Peneliti untuk melihat tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ untuk mengambil keputusan menolak hipotesis yang benar sebesar 5% atau 0,05. Berikut hasil analisis model *summary* menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Koefisien Nilai Determinan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.209	1.334
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru				

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana kecerdasan emosional (X1) terhadap perilaku kerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y 0,219. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2.012$ dengan taraf signifikan nyata 0.048. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,025 dengan $n = 77$ maka $df = n-3$ yaitu $77-3 = 74$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.993$.⁷⁹ Hal ini menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 2.012 \geq t_{tabel} 1.993$ dengan $\alpha = 0,025$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional (X1) terhadap perilaku kerja guru (Y), yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 32.946 + 0.141$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional kepala

⁷⁹ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t"*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 244.

sekolah maka semakin baik perilaku kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru atau pendidik di sekolah. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja guru didukung oleh koefisien R^2 (*R Square*) sebesar 0,219, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja guru yang didukung oleh koefisien determinasi sebesar 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 21,9% perilaku kerja guru dipengaruhi dari tingkat kecerdasan emosional kepala sekolah yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 33.946 + 0.141$.

b. Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menemukan apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh terhadap perilaku kerja guru (Y) di SMA Negeri se-Kota Palopo. Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Standardized Coefficients		Beta			Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	32.946	5.877		5.606	.000		
	Kecerdasan Emosional	.141	.070	.172	2.012	.048	.799	1.251
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.456	.059	.659	7.700	.000	.799	1.251
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru								

Analisis tabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap perilaku kerja guru (Y) menghasilkan nilai konstanta " α " sebesar 32.946 dan koefisien regresi " B_{x_2} " sebesar 0.456 yang menghasilkan persamaan regresi: $Y = \alpha + B_{x_2}$ atau $Y = 32.946 + 0.456$. Pengujian keberartian antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru dijelaskan melalui persamaan regresi $Y = 32.946 + 0.456$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor pada kepemimpinan kepala sekolah (X_2) menyebabkan kenaikan skor sebesar 0.456 pada perilaku kerja guru (Y) dengan konstanta sebesar 32.946 + 0.456.

Pengujian signifikansi koefisien regresi linier sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi sehingga dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk populasi. Adapun langkah pengujiannya dengan menentukan hipotesis penelitian berikut ini.

H_0 : kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo.

H_a : kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo.

Peneliti untuk melihat nilai tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ untuk mengambil keputusan menolak hipotesis yang benar sebesar 5% atau 0,05. Berikut hasil analisis model *summary* menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Koefisien Nilai Determinan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.537	1.021
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru				

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana kepemimpinan kepala sekolah (X₂) terhadap perilaku kerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y 0,543. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 7.700$ dengan taraf nyata signifikan 0.000. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,025 dengan $n = 77$ maka $df = n-3$ yaitu $77-3 = 74$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.993$.⁸⁰ Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} 7.700 \geq t_{tabel} 1.993$ dengan $\alpha = 0,025$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin efektif tingkat kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru maka semakin baik perilaku kerja guru pada sekolah tersebut. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru didukung oleh koefisien R^2 (*R Square*) sebesar 0, 543 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru yang didukung oleh koefisien determinasi sebesar 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 54,3% perilaku kerja guru dipengaruhi dari keektifan kepemimpinan kepala sekolah.

⁸⁰ Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t"*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015) h. 244.

c. Pengujian hipotesis pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo

Uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh nyata variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru. Salah satu rumusan hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_a = kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku kerja guru. Tabel ANOVA berikut menunjukkan hasil uji simultan (Uji F).

Tabel 4.12 Anova Uji Simultan Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.768	2	48.384	48.326	.000 ^b
	Residual	74.089	74	1.001		
	Total	170.857	76			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional						

Berdasarkan output hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y secara simultan. Hasil pengujian ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($48.326 > 3.119$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru maka, semakin baik perilaku kerja guru.

1. Regresi linear Berganda

Tujuan uji simultan (Uji F) adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini variabel bebas (X1 dan X2) dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Begitupun sebaliknya tidak ada pengaruh bila nilai signifikansi $> 0,05$ atau F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Berikut rumus mencari F_{tabel} : (K; N-K) = sehingga F_{tabel} penelitian ini adalah: $F_{tabel} = (2 ; 77-2) = (2 ; 75) = 3,119$

Ket : N= Jumlah sampel

K= Jumlah variabel X

Analisis regresi berganda dengan versi SPSS 22 digunakan untuk menguji hubungan antara variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru. Hasil pengujian tercantum dalam tabel di berikut:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.946	5.877		5.606	.000		
	Kecerdasan Emosional	.141	.070	.172	2.012	.048	.799	1.251
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.456	.059	.659	7.700	.000	.799	1.251

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru

Data pada tabel menunjukkan nilai konstanta regresi linier berganda sebesar 32.946, variabel kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.141, dan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.456. Persamaan regresi berikut dapat dibangun dengan menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$: Jika $Y = 32.946 + 0.141X_1 + 0.456X_2$ yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu poin pada kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah, maka perilaku kerja guru akan meningkat sebesar 32.946 seperti kedua variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah.

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi yang disebut juga dengan *R Square* berguna untuk memprediksi dan menentukan besarnya pengaruh variabel X_1 , X_2 , terhadap Y . Dalam penelitian ini, *R Square* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.555	1.001
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru				

Hasil analisis tabel tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja guru (Y) yang didukung oleh koefisien determinasi sebesar 56,6% yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi tabel *R Square* = 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% perilaku kerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan

emosional dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang belum dikaji dan diuji dalam penelitian ini. Hasil pengujian ini dijelaskan melalui aspek persamaan $Y = 32.946 + 0.141X_1 + 0.456X_2$.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Perilaku kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo

Dua puluh item pernyataan angket kecerdasan emosional yang valid diberikan kepada 77 responden dari enam sekolah di SMA Negeri di Kota Palopo. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo melalui penyebaran angket yang telah diuji rasional dan uji coba. Hasil survei terhadap 77 responden menunjukkan bahwa kepala sekolah di UPT SMA Negeri Kota Palopo memiliki kecerdasan emosional yang baik, dengan frekuensi 41 responden dengan persentase sebesar 53%, dan skor rata-rata adalah 82,16.

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.012 > 1.993$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,04 < 0,05$), yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru, dan menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki kepala sekolah dalam memengaruhi guru maka semakin baik perilaku yang ditunjukkan guru dalam menyelesaikan tugasnya sebagai guru di sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya sangat memerlukan kecerdasan emosional. Sesuai

dengan pernyataan Kadim Masaong bahwa kepala sekolah yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menilai dirinya sendiri secara akurat, humoris, transparan, memiliki inisiatif, fleksibel dan sikap optimis yang tinggi.⁸¹ Selain itu, seseorang dengan kecerdasan emosional memungkinkan dirinya mampu mengelola emosi dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akhirnya mampu membawa dirinya melakukan kerja sama dengan lancar untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.⁸² Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah untuk mencapai sasaran dan tujuan sekolah sangat memerlukan kecerdasan emosional dalam memengaruhi bawahan untuk menumbuhkan kerja sama yang baik demi menunjang pencapaian tujuan sekolah. Hasil pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Robbins bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri, berpikir rasional, bertindak positif, dan mampu membina hubungan sosial yang positif pula.⁸³

Kepala sekolah sebagai pimpinan puncak dalam suatu sekolah sangat membutuhkan kecerdasan emosional. Sebagaimana diketahui bahwa keseimbangan emosional merupakan aspek penting dari upaya kepemimpinan, seperti yang dijelaskan Gerungan bahwa Pemimpin yang demokratis adalah mereka yang memiliki emosi yang seimbang dan perasaan yang lebih optimis

⁸¹ Abd Kadim Masaong, "Urgensi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual," 1–23.

⁸² Devi Risma, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan," *Educhild*, 01.1 (2018), 87.

⁸³ Agus Putu Dkk., "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Cabang Bali)," *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3, No.1 (2017), 26.

terhadap lingkungannya.⁸⁴ Goleman dalam bukunya mengatakan hal yang sama bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelegence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelegence*.⁸⁵ Secara khusus ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah membutuhkan kecerdasan emosional karena dalam lingkungan sekolah akan berinteraksi langsung dengan banyak guru, pegawai, peserta didik dan beberapa orang lainnya baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah. Kecerdasan ini sangat berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang secara sadar dapat menumbuhkan kinerja guru yang baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mery⁸⁶, Tria pertiwi & Anton⁸⁷. Serta, temuan Maulana⁸⁸ yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Goleman yang

⁸⁴ Ida Zahara Adibah, "Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 12.2 (2020), 127–39 <<https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>>.

⁸⁵ . Yenti, Nofri, Dkk, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pakenbaru," *Jom FEKON*, 1.2 (2014), 1–21.

⁸⁶ BR Barus Mariati Mery, "Hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di smp negeri 1 tapian nauli tapanuli tengah tesis," 2021.

⁸⁷ Tria Pertiwi dan Anton Prasetyo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kecerdasan Emosional , dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.20 (2021), 683–97.

⁸⁸ Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square," 563–77.

menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang hanya 20% ditentukan dari *IQ* sedangkan 80% di isi oleh kekuatan-kekuatan lainnya yaitu *Emotional Intelegenci*).⁸⁹ Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menunjang keberhasilan secara umum, termasuk keberhasilan seorang pemimpin. Sesuai dengan pernyataan Andrias yang menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam kehidupannya lebih banyak di pengaruhi oleh aspek afektif yakni kecerdasan emosioanl (EQ), yang meliputi kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri, memahami emosi orang lain, mampu motivasi diri sendiri, memiliki sikap kreatif, toleransi dan empati terhadap orang lain merupakan bagian yang paling penting dari sekedar intelegenci.⁹⁰ Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keberhasilan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya ditunjang dari tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki untuk mengendalikan dan memengaruhi bawahan yang pada akhirnya dapat mengubah perilaku mereka kearah pencapaian tujuan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji coba dan uji rasional diperoleh 18 item pernyataan angket kepemimpinan kepala sekolah yang valid

⁸⁹ Jacinta Winarno, "Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu," *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8.1 (2016), 12–19 <<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/195%0Ahttps://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/download/195/195>>.

⁹⁰ Heppi Fitri Yenni, "Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru," *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 7.2 (2016), 1728–41 <<https://doi.org/10.26418/jvip.v7i2.17158>>.

diberikan kepada 77 responden yang berasal dari 6 sekolah di SMA Negeri se-Kota Palopo. Berdasarkan penyebaran angket kepada 77 responden tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo dikatakan baik dengan frekuensi 50 orang dan hasil presentase sebesar 64%. Serta, skor rata-ratanya sebesar 83,33.

Hasil pengolahan data yang dilakukan diperoleh t_{hitung} 7.700 lebih besar dari t_{tabel} 1.933 dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil perolehan analisis data tersebut, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin efektif tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik perilaku kerja guru. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan atau visi misi yang telah ditetapkan, sangat ditentukan dari keektifan kepala sekolah dalam menerapkan jenis kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja guru maupun pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Seperti pernyataan Hahn & Kleiner bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi keterampilan orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.⁹¹ Pernyataan ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah untuk mencapai tujuan sekolah harus mampu mempengaruhi keterampilan guru yang mengarah pada perilaku kerja guru yang baik sehingga menunjang kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah.

⁹¹ I Gede Riana Jerry Risnandar Saktinegara, I Made Wardana, "Menguji Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Ra)," 10 (2017), 32999.

Ekosiswoyo menjelaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, karena gaya atau ciri-ciri perilaku yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan mampu menggerakkan individu atau kelompok yang dipimpinnya.⁹² Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Wohlstetter Priscilla bahwa perhatian kepala sekolah yang tinggi terhadap pembinaan mutu, penekanan perilaku terpuji, dan sikap responsifnya dalam menangani persoalan yang timbul di sekolah secara signifikan menurunkan frekuensi perilaku tak terpuji pada siswa dan sebaliknya meningkatkan kehidupan sekolah.⁹³ Hal ini menunjukkan bahwa, keberhasilan sekolah secara substansial dipengaruhi dari kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini membantah strategi pendidikan yang bersifat *input-output* yang mengasumsikan bahwa apabila semua input pendidikan telah terpenuhi seperti, penyediaan materi ajar, dan kelengkapan alat belajar, pelatihan guru dan tenaga pendidikan lainnya maka secara otomatis sekolah akan mengeluarkan output keluaran yang bermutu sebagaimana yang di harapkan. Namun, kenyataannya strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori *education production function* (McMahon) tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan, melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industri.⁹⁴ Teori ini menunjukkan bahwa selain strategi input-output yang harus terpenuhi, hal

⁹² Rasdi Ekosiswoyo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14.2 (2017), 76–82.

⁹³ Wohlstetter, P., *Organizing for Successful School Based Management*. Alexandria: 1997, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

⁹⁴ Ekosiswoyo., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*.

utama yang harus dilakukan untuk menata kemajuan pendidikan adalah dengan mengfungsikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak dalam memanfaatkan potensi atau sumber daya yang dimiliki sekolah untuk menunjang pencapaian tujuan pendidikan secara umum.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Purwanto dkk.⁹⁵, & Nurdin dkk.⁹⁶, Avolio⁹⁷ yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Serta, Bierhoff & Muller bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan perilaku kerja yang lebih baik.⁹⁸ Berdasarkan beberapa hasil temuan tersebut mengisyaratkan bahwa perilaku kerja secara umum dipengaruhi dari keektifan kepemimpinan dalam menumbuhkan perilaku kerja guru yang secara sadar berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja guru.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja Guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada SMA Negeri se-Kota Palopo, diperoleh hasil jawaban angket dari responden yang menunjukkan bahwa

⁹⁵ Agus Purwanto Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.1 (2019), 7–15.

⁹⁶ Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, dan Irma Setyawati, "Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19," 22.2 (2022), 191–204.

⁹⁷ Avolio, *Motivasi: Suatu Pendekatan Diagnostik, Dalam Handbook of Organizations, Kajian dan Teori Organisasi*. (Yogyakarta: Asmara Book, 2013).

⁹⁸ G.F. HW Bierhoff, Muler, "Atmosphere, and Cooperative Support in Project Groups," *Journal of Management Psychology*, Vol. 20.No (2005), 483–97.

secara umum sekolah di SMA Negeri se-Kota Palopo yang dikategorikan kedalam empat kategori menunjukkan guru yang memiliki perilaku kerja yang kurang baik sebesar 9%. Sedangkan, guru yang memiliki perilaku kerja cukup baik sebesar 27% dan guru yang memiliki perilaku kerja baik sebesar 38%, dan yang memiliki perilaku kerja sangat baik sebesar 26%. Berdasarkan hasil pengkategorian tersebut menunjukkan bahwa secara umum perilaku kerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo dikatakan baik dengan frekuensi 29 orang dan hasil presentase sebesar 38%. Serta, skor rata-ratanya sebesar 83,28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru yang didukung oleh koefisien determinasi sebesar 56,6%.

Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y tersebut diperkuat dari hasil signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa, terjadi pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dan nilai F_{hitung} lebih sebesar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} 48.326 > F_{tabel} 3.119$) sehingga nampak bahwa variabel perilaku kerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik tingkat perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas atau kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian bahwa perilaku kerja positif mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat

efisiensi, efektifitas dan produktifitas yang tinggi.⁹⁹ Hal ini menunjukkan bahwa, seseorang dengan perilaku kerja baik atau positif akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Kepala sekolah untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah yang telah ditentukan membutuhkan perilaku kerja guru yang baik dalam membantunya mewujudkan tujuan sekolah tersebut. Sesuai pernyataan Meyer Wathon & Bond dalam Mariaty Merry menjelaskan bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan.¹⁰⁰ Hal ini mengisyaratkan bahwa perilaku kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi sekolah karena dapat ditampilkan melalui cara kerja yang ditunjukkan secara nyata oleh pekerja tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah faktor penyebab baik buruknya perilaku kerja guru adalah tingkat kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan emosi dan menahan diri, memahami emosi orang lain, mampu motivasi diri sendiri, memiliki sikap kreatif, toleransi dan juga empati terhadap orang lain.¹⁰¹ Hal ini menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja guru yang mana dapat terlihat dari kemampuan kepala sekolah memahami emosi guru,

⁹⁹ Nurwahida, Dkk,.. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dina Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng*, *Jurna Manajemen*, Vol.1, No.1, h.39.

¹⁰⁰ Mery.., *Hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di smp negeri 1 tapian nauli tapanuli tengah tesis*,” 2021

¹⁰¹ Yenni.., Heppi Fitri Yenni, “*Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru*,

memotivasi guru, dan empati yang baik terhadap guru yang dapat menunjang perilaku kerja guru demi menunjang kinerja guru. Sedangkan kepala sekolah dengan penerapan jenis kepemimpinan yang efektif akan mampu memengaruhi perilaku guru yang pada akhirnya dapat menimbulkan perilaku kerja guru yang lebih baik.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Kecerdasan emosional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.
2. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo.
3. kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap perilaku kerja guru di UPT SMA Negeri se-Kota Palopo

B. Saran

Dari penelitian di atas maka dapat disampaikan beberapa saran berikut :

1. Untuk kepala sekolah harus mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan para guru, dimana atasan dan bawahan adalah wadah bagi masyarakat sekolah untuk menciptakan kenyamanan.
2. Untuk guru lebih meningkatkan ide dan kreativitas demi kelangsungan proses pembelajaran saat ini. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin juga kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk menunjukkan kemampuan diri dalam untuk mengembangkan sikap.
3. Perilaku kerja guru di lihat dari ketepatan waktu dan sikap kesehariannya. Guru disini adalah pemberi contoh yang baik, bagi siswa dan teman

sejawat untuk itu guru sebaiknya menjaga akhlak dan wibawa diluar maupun di dalam lingkungan sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Abdul Rauf, *Al-Qur'an Hafalan Mudah Terjemahan & Tajwid Warna*, Bandung: Darus Sunnah, 2020.
- Adibah, Ida Zahara, "Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 12.2 (2020), 127–39 <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>.
- Akdon, Ridwan dan, *Rumus dan Data Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Avolio, *Motivasi: Suatu Pendekatan Diagnostik, Dalam Handbook of Organizations, Kajian dan Teori Organisasi*, Yogyakarta: Asmara Book, 2013.
- Azahari, Helmi, Endah Fantini, Administrasi Bisnis, dan Administrasi Negara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca Prosiding Seminar STIAMI," *Prosiding Seminar STIAMI (2021) 8(2) 115-123*, 8.2 (2021), 115–23.
- Berliana, Vera, dan Tutuk Ari Arsanti, "Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7.2 (2018), 149 <<https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>>.
- Casmini, *Emotional Parenting Dasar-dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*, Yogyakarta: Pilar Media, 2016.
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Didi, Pianada, *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sukabumi: Cv Jejak, 2018.
- Djunaidi, "Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," 2 (2017), 89–118.
- Ekosiswoyo, Rasdi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14.2 (2017), 76–82.
- Febrianti, Lisa, dan Lucky Rachmawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMA Negeri 3 Nganjuk,"

- Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 6.2 (2018), 69–75.
- Fikri, Amar Hattami & Zakiyah, “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 04 (2020), 275–91.
- Hidayah, Nur, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional terhadap Disiplin kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Pembangunan UIN Jakarta,” *Pendidikan Islam*, 2015.
- HW Biorhoff, Muler, G.F., “Atmosphere, and Cooperative Support in Project Groups,” *Journal of Management Psychology*, Vol. 20.No (2005), 483–97.
- Jeryy Risnandar Saktinegara, I Made Wardana, I Gede Riana, “Menguji Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Ngurah Ra),” 10 (2017), 32999.
- Julaiha, Siti, “Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6.3 (2019), 179–90 <<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>>.
- Khoirunnisa, Rikha Muftia, Desta Rizky Kusuma, dan Candra Vionela Merdiana, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif,” *Business and economic confrence in Utilization of Modern Technology*, 2022, 130–35.
- Kurniawan, Kurniawan, Defri Nof Putra, Afdal Zikri, dan Nurkamelia Mukhtar AH, “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.1 (2020), 1–10 <<https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>>.
- Kusumaningrum, Desi Eri, “Pemetaan gaya dan tipe kepemimpinan kepala sekolah,” 8285 (2018), 19–29.
- Kusumawati, Diah Ayu, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam, dan Sultan Agung, “Peningkatan perilaku kerja islami dengan budaya organisasi islami sebagai variabel moderasi,” 2015, 233–42.
- Lorena, Anggreta Queen, dan Misti Hariasih, “The Effect of Laissez Faire’s Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo,” *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 5.xx (2019), 1–22 <<https://doi.org/10.21070/ijler.2019.v5.308>>.
- Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Maulana, Ferdinan, dan Darminto Pujatomo, “Positif Anggota Organisasi Di

Carrefour Dp Mall Semarang,” 2 Ma'mur, Jamal, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesiona*, Jogjakarta: DIVA Press, 2012.

Masaong, Abd Kadim, “Urgensi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual,” 1–23

Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Agus Purwanto, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0,” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.1 (2019), 7–15

Masruri, Ahmad, “Tipe Gaya Kepemimpinan,” 3.1 (2019)

Mery, BR Barus Mariati, “Hubungan antara kecerdasan emosional dan sikap profesional dengan perilaku kerja guru di smp negeri 1 tapanuli tengah tesis,” 2021.

Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, Malang: Arruzzmedia, 2016.

Muspawi, Mohammad, “Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20.2 (2020), 402–9 <<https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>>019.

Natalina Panggabean, Akrim, Irvan, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi,” *Manajemen pendidikan*, 3.2 (2022), 47–56.

Noor, Muslichan, “Gaya Kepemimpinan Kyai,” *Kependidikan*, 7.1 (2019), 141–56.

Nurdin, Fahrurrobi, Muzhir Ihsan, Ima Rahmawati, dan Hana Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor,” *Indonesian Journal of Science*, 1.2 (2020), 99–105 <<http://journal.pusatsains.com/index.php/jsi>>.

Nurdin, Risal, Abd Kadim Masaong, dan Besse Marhawati, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru , Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah , Dan Guru Sd Negeri Di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una,” *Jounal Normalita*, 9 (2021), 417–31.

Nurwahidah, “Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng The Effect of Work Discipline , Working Culture ,

- and Work,” *Journal of Management*, 1.1, 29.
- Nurwati, Umar Nimran, dan Margono Setiawan Surachman, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Prilaku Kerja dan Kinerja Pengawai”.
- Nuryati Djihadah, “Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah,” *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5.1 (2020), 1–10
<<https://doi.org/10.14421/jpm.2020.51-01>>.
- P, Hersy & KH, Blanchard, *Perilaku Organisasi, Terjemahan Agus Darma* (Jakarta: Erlangga, 2013)
<https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Pendidikan/BPpTEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Gibson++berpendapat+bahwa+perilaku+kerja+merupakan+aktivitas+seseorang+pada+suatu+organisasi+untuk+mencapai&pg=PA13&printsec=frontcover>.
- Putu Agus Dkk., , “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Cabang Bali),” *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3, No.1 (2017), 26.
- Rambe, Delila, Ahmad Nurdin Hasibuan, dan Irma Setyawati, “Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19,” 22.2 (2022), 191–204.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Supardi Supardi, dan Herni Widiyah Nasrul, “Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal of Applied Business Administration*, 4.2 (2020), 98–107
<<https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>>.
- Risma, Devi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan,” *Educhild*, 01.1 (2018), 87.
- Said, Said Akhmad, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah,” *Evaluasi*, 2.1 (2018).
- Saraswati, Kiky Dwi Hapsari, “Perilaku Kerja, Perceived Stress, dan Social Support pada Mahasiswa Internship,” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1.1 (2017), 216
<<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>>.
- Setyawati, D R, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Dengan Motivasi ...,” 2018
<[http://lib.unnes.ac.id/40323/1/UPLOAD DIYAH.pdf](http://lib.unnes.ac.id/40323/1/UPLOAD%20DIYAH.pdf)>.
- Shulhan, Muwahid, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2015.

- Solikin, Asep, Muhammad Fatchurahman, dan Supardi Supardi, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri," *Anterior Jurnal*, 16.2 (2017), 90–103 <<https://doi.org/10.33084/antterior.v16i2.41>>.
- Sry, Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru," *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 1.2 (2016), 63–70 <<https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>>.
- Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujana, I Ketut, Rizky Ardewi Laksami, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Pemahaman Akutansi," *Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, 21 (2017), 1373–99.
- Syarifudin, Encep, "Peranan Pengetahuan Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Alqalam*, 19.93 (2016), 133 <<https://doi.org/10.32678/alqalam.v19i93.458>>.
- Thernando Maulana, "Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2.1 (2018), 563–77.
- Tria Pertiwi, dan Anton Prasetyo, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kecerdasan Emosional , dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SLB N Tamanwinangun Kebumen," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3.20 (2021), 683–97.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wahyuningsih, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*, 2018.
- Winarno, Jacinta, "Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu," *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8.1 (2016), 12–19 <<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/195%0Ahttps://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/download/195/195>>.
- Wulandari, Wiwu, "Pengaruh Peran Supervisi Akademik dan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di UPT SMA Negeri Se-Kota Palopo," 2021.
- Yenni, Heppi Fitri, "Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru," *Jurnal Visi*

Ilmu Pendidikan, 7.2 (2016), 1728–41
<<https://doi.org/10.26418/jvip.v7i2.17158>>.

Yenti, Nofri, Dkk, ., “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat Pada R.S PMC Pakenbaru,” *Jom FEKON*, 1.2 (2014), 1–21.

Yuliani, Tri, dan Muhammad Kristiawan, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1.2 (2017), 122–32
<<https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1013>>.

Yulmardi, Yulmardi, dan Erfit Erfit, “Daya saing sektor pertanian dalam mendorong pembangunan pertanian di Provinsi Jambi,” *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 13.2 (2018), 65–76
<<https://doi.org/10.22437/paradigma.v13i2.6748>>.

Zaidin, Arifin, “Korelasi antara Aspek Tutorial Model Kreatif dan Produktif dengan Hasil Kemampuan Menulis Dasar Mahasiswa PGSD Pendidikan Dasar di UPBJJ UT Makassar,” *Disertasi*, 2014, 212



**Lampiran 1 : Hasil Validasi Angket Oleh Pakar
Hasil Penilaian Validator Kuesioner**

HASIL VALIDATOR KUESIONER PENELITIAN

A. Kecerdasan Emosional

No	Butir-Butir tentang Kecerdasan Emosional Emosional Kepala Sekolah	Penilaian		Ket.
		Validator 1	Validator 2	
<i>Kesadaran Diri</i>				
1	Kepala sekolah memiliki kepercayaan diri tentang kemampuan diri sendiri dan kemampuan guru.	3	3	D
2	Kepala sekolah tidak menyadari kekurangan diri di depan guru-guru di sekolah.	4	4	D
3	Kepala sekolah memiliki sikap tegas dan otentik, serta mampu menyadari emosinya secara terbuka dengan guru-guru di sekolah.	4	4	D
4	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka dengan guru mengenai perasaan yang mengganggu emosinya.	4	2	C
<i>Pengendalian Diri</i>				
5	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam situasi apapun ketika melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah.	4	4	D
6	Kepala sekolah mudah menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi apapun.	3	3	D
7	Kepala sekolah kesulitan mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan guru-guru yang sering melanggar.	4	4	D
8	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka mengenai perasaan kepada guru dan mengakui kesalahan jika melakukan kesalahan.	4	3	D
9	Kepala sekolah mampu menemukan cara-cara menyalurkan emosi yang terganggu melalui cara-cara bermanfaat.	3	4	D
<i>Motivasi Diri</i>				
10	Kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.	4	3	D
11	Kepala sekolah memiliki sikap optimisme mampu mencapai tujuan.	4	4	D
12	Kepala sekolah memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik, demi mencapai tujuan.	4	3	D
<i>Empati</i>				
13	Kepala sekolah cermat dalam menerima berbagai sudut pandang guru ketika sedang rapat.	3	4	D
14	Kepala sekolah kesulitan memahami perasaan guru	4	4	D

	ketika sedang bersedih dan bahagia.			
15	Kepala sekolah mampu memberikan pelayanan terbaik yang dapat menyenangkan guru dalam bekerja.	4	4	D
16	Kepala sekolah mampu menciptakan iklim emosi yang kondusif dan mampu memberikan kepuasan terhadap guru sesuai kebutuhannya.	4	3	D
<i>Keterampilan Sosial</i>				
17	Kepala sekolah mampu membangun relasi dengan baik terhadap semua guru di sekolah.	4	3	D
18	Kepala sekolah mampu mengelola berbagai konflik yang ada demi menciptakan hubungan harmonis dengan guru di sekolah.	4	4	D
19	Kepala sekolah dalam merumuskan kegiatan menekankan pada kerja tim dan kolaborasi demi mempererat hubungan sosial.	4	4	D
20	Kepala sekolah kesulitan berinteraksi dengan beberapa guru di sekolah.	4	3	D

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Butir-Butir tentang Kepemimpinan Sekolah	Penilaian		Ket
		Validator 1	Validator 2	
<i>Memiliki Kepribadian yang Kuat</i>				
1	Kepala sekolah mampu mengembangkan tradisi ahlak mulia yang dapat menjadi contoh ketelanan guru.	3	4	D
2	Kepala sekolah memiliki kepribadian yang jujur.	4	4	D
3	Kepala sekolah bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah.	4	3	D
4	Kepala sekolah berjiwa besar dalam menerima perbedaan pendapat diantara kelompok guru di sekolah.	4	4	D
<i>Pengetahuan</i>				
5	Kepala sekolah mampu mengetahui situasi dan kondisi guru, dan peserta didik dengan baik.	4	3	D
6	Kepala sekolah kesulitan memuji dan memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi.	3	4	D
7	Kepala sekolah mampu membantu guru dalam memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran.	4	4	D
8	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan guru demi meningkatkan profesionalisme guru.	4	4	D
<i>Memiliki Visi dan Memahami Misi</i>				
9	Kepala sekolah dapat memberdayakan guru sebagai tim kerja melaksanakan kegiatan dalam menunjang	4	4	D

	pencapaian visi.			
10	Kepala sekolah mampu membuat program supervisi dan melaksanakannya kepada guru, untuk menunjang pencapaian visi sekolah.	4	4	D
11	Kepala sekolah dapat memberi penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.	4	4	D
12	Kepala sekolah kesulitan mengajak guru untuk menyusun program kegiatan yang dapat menunjang pencapaian visi.	4	2	C
Kemampuan Mengambil Keputusan				
13	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	4	3	D
14	Kepala sekolah melakukan pembinaan dan melibatkan guru melalui rapat dalam mengambil keputusan yang tepat.	3	4	D
15	Kepala sekolah mampu memutuskan secara matang hasil rapat dan melibatkan guru dalam memutuskan hasil rapat tersebut.	4	4	D
Kemampuan Berkomunikasi				
16	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan guru di sekolah.	4	4	D
17	Kepala sekolah kesulitan mengintruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur kerja untuk mencapai tujuan sekolah.	4	4	D
18	Kepala sekolah menerapkan transparansi dan keterbukaan kepada guru dan seluruh warga sekolah.	3	4	D

C. Perilaku Kerja Guru

No.	Butir-Butir tentang Perilaku Kerja Guru	Penilaian		Ket.
		Validator 1	Validator 2	
Kemampuan Sosial				
1	Guru mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan beberapa guru lain dan atasan.	4	4	D
2	Guru mampu menjadikan kemampuan sosial dalam mengontrol tindakan rekan guru lainnya agar tetap bertindak sesuai aturan dan alur kerjanya.	4	3	D
3	Guru kesulitan bersosialisasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik yang mengalami masalah di sekolah.	3	2	C
4	Guru dapat bekerja sama dengan beberapa guru lainnya, dan pandai bergaul dengan sesama rekan kerja lainnya.	4	4	D
Keahlian Kejuruan				

5	Guru memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4	4	D
6	Guru memiliki rasa tanggung jawab mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4	3	D
7	Guru kesulitan menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan.	3	4	D
<i>Motivasi Kerja</i>				
8	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan target yang jelas.	4	4	D
9	Guru bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal.	4	3	D
10	Guru termotivasi menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	3	4	D
11	Guru memiliki perasaan senang dalam bekerja dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	4	4	D
12	Guru selalu berusaha bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya.	4	4	D
13	Guru bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan perhatian dari teman dan atasan.	4	2	C
<i>Inisiatif-Percaya diri</i>				
14	Guru memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.	4	4	D
15	Guru memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri.	4	3	D
16	Guru mampu mengambil peluang yang ada untuk mengembangkan dirinya.	4	3	D

Lampiran 3 : Angket Penelitian

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan Negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Butir-Butir tentang Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah	Skor			
		4	3	2	1
Kesadaran Diri					
1	Kepala sekolah memiliki kepercayaan diri tentang kemampuan diri sendiri dan kemampuan guru.				
2	Kepala sekolah tidak menyadari kekurangan diri di depan guru-guru di sekolah.				
3	Kepala sekolah memiliki sikap tegas dan otentik, serta mampu menyadari emosinya secara terbuka dengan guru-guru di sekolah.				
4	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka dengan guru mengenai perasaan yang mengganggu emosinya.				
Pengendalian Diri					
5	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam situasi apapun ketika melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah.				
6	Kepala sekolah mudah menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi apapun.				

7	Kepala sekolah kesulitan mengendalikan emosi ketika berhadapan dengan guru-guru yang sering melanggar.				
8	Kepala sekolah memiliki sikap terbuka mengenai perasaan kepada guru dan mengakui kesalahan jika melakukan kesalahan.				
9	Kepala sekolah mampu menemukan cara-cara menyalurkan emosi yang terganggu melalui cara-cara bermanfaat.				
Motivasi Diri					
10	Kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.				
11	Kepala sekolah memiliki sikap optimisme mampu mencapai tujuan.				
12	Kepala sekolah memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik, demi mencapai tujuan.				
Empati					
13	Kepala sekolah cermat dalam menerima berbagai sudut pandang guru ketika sedang rapat.				
14	Kepala sekolah kesulitan memahami perasaan guru ketika sedang bersedih dan bahagia.				
15	Kepala sekolah mampu memberikan pelayanan terbaik yang dapat menyenangkan guru dalam bekerja.				
16	Kepala sekolah mampu menciptakan iklim emosi yang kondusif dan mampu memberikan kepuasan terhadap guru sesuai kebutuhannya.				
Keterampilan Sosial					
17	Kepala sekolah mampu membangun relasi dengan baik terhadap semua guru di sekolah.				
18	Kepala sekolah mampu mengelola berbagai konflik yang ada demi menciptakan hubungan harmonis dengan guru di sekolah.				
19	Kepala sekolah dalam merumuskan kegiatan menekankan pada kerja tim dan kolaborasi demi mempererat hubungan sosial.				
20	Kepala sekolah kesulitan berinteraksi dengan beberapa guru di sekolah.				

No.	Butir-Butir tentang Kepemimpinan Sekolah	Skor			
		4	3	2	1
Memiliki Kepribadian yang Kuat					
21	Kepala sekolah mampu mengembangkan tradisi ahlak mulia yang dapat menjadi contoh ketelanan guru.				
22	Kepala sekolah memiliki kepribadian yang jujur.				
23	Kepala sekolah bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah.				
24	Kepala sekolah berjiwa besar dalam menerima perbedaan pendapat diantara kelompok guru di sekolah.				
Pengetahuan					
25	Kepala sekolah mampu mengetahui situasi dan kondisi guru,				

	dan peserta didik dengan baik.				
26	Kepala sekolah kesulitan mengapresiasi dan memberi hadiah kepada guru yang berprestasi.				
27	Kepala sekolah mampu membantu guru dalam memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran.				
28	Kepala sekolah mampu menyusun program pengembangan guru demi meningkatkan profesionalisme guru.				
Memiliki Visi dan Memahami Misi					
29	Kepala sekolah dapat memberdayakan guru sebagai tim kerja melaksanakan kegiatan dalam menunjang pencapaian visi.				
30	Kepala sekolah mampu membuat program supervisi dan melaksanakannya kepada guru, untuk menunjang pencapaian visi sekolah.				
31	Kepala sekolah dapat memberi penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.				
32	Kepala sekolah kesulitan mengajak guru untuk menyusun program kegiatan yang dapat menunjang pencapaian visi.				
Kemampuan Mengambil Keputusan					
33	Kepala sekolah mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.				
34	Kepala sekolah melakukan pembinaan dan melibatkan guru melalui rapat dalam mengambil keputusan yang tepat.				
35	Kepala sekolah mampu memutuskan secara matang hasil rapat dan melibatkan guru dalam memutuskan hasil rapat tersebut.				
Kemampuan Berkomunikasi					
36	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dengan guru di sekolah.				
37	Kepala sekolah kesulitan mengintruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur kerja untuk mencapai tujuan sekolah.				
38	Kepala sekolah menerapkan transparansi dan keterbukaan kepada guru dan seluruh warga sekolah.				
No.	Butir-Butir tentang Perilaku Kerja Guru	Skor			
		4	3	2	1
Kemampuan Sosial					
39	Guru mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan beberapa guru lain dan atasan.				
40	Guru mampu menjadikan kemampuan sosial dalam mengontrol tindakan rekan guru lainnya agar tetap bertindak sesuai aturan dan alur kerjanya.				
41	Guru kesulitan bersosialisasi dengan peserta didik yang mengalami masalah di sekolah.				
42	Guru dapat bekerja sama dengan beberapa guru lainnya, dan pandai bergaul dengan sesama rekan kerja lainnya.				
Keahlian Kejuruan					
43	Guru memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan				

	baik.				
44	Guru memiliki rasa tanggung jawab mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
45	Guru kesulitan menyelesaikan semua tugas yang diberikan karena latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.				
Motivasi Kerja					
46	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan target yang jelas.				
47	Guru bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal.				
48	Guru termotivasi menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.				
49	Guru memiliki perasanaan senang dalam bekerja dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.				
50	Guru selalu berusaha bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaanya.				
51	Guru bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan perhatian dari teman dan atasan.				
Inisiatif-Percaya diri					
52	Guru memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.				
53	Guru memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri.				
54	Guru mampu mengambil peluang yang ada untuk mengembangkan dirinya.				





Lampiran 4: Tabulasi Data

KECERDASAN EMOSIONAL KEPALA SEKOLAH

NO Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah	
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	57	71
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55	69
3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	68	85
4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	69	86
5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	70	88
6	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	70	88
7	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	66	83
8	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59	74
9	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	63	79
10	4	4	3	2	3	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	63	79
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75	94
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	73	91
13	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	70	88
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	63	79

15	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	69	86
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	61	76
17	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
18	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	68	85
19	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	3	37	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79	99
21	3	4	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	3	60	75
22	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68	85
23	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	66	83
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	76	95
25	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	62	78
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64	80
27	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64	80
28	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	68	85
29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4		4	4	3	4	3	3	4	3	4	67	84
30	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	67	84
31	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57	71
32	4	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	66	83

33	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	60	75
34	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	72	90
35	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	59	74
36	3	1	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	3	3	61	76
37	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	73
38	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	60	75
39	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	70	88
40	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	63	79
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59	74
42	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	69	86
43	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	73	91
44	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	70	88
45	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	71	89
46	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	74	93
47	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	71	89
48	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	67	84
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	90
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61	76

51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	62	78
52	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	67	84
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	65	81
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	65	81
55	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	68	85
56	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	58	73
57	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	73
58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	65	81
59	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	66	83
60	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	71	89
61	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	71	89
62	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	83
63	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	72	90
64	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	71	89
65	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	71	89
66	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	74	93
67	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	70	88
68	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	68	85

69	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	88
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	61	76
71	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	63	79
72	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		57	71
73	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		55	69
74	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	68	85
75	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	69	86
76	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	70	88
77	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	70	88



28	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	62	86
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	68	94
30	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	60	83
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53	74
32	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	57	79
33	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	58	81
34	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52	72
35	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	60	83
36	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	65	90
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	51	71
38	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	61	85
39	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	62	86
40	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	65	90
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54	75
42	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56	78
43	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	60	83
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	65	90
45	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	63	88
46	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	63	88
47	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	58	81
48	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	66	92
49	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	57	79
50	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	62	86
51	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	60	83
52	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	78
53	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	63	88
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52	72
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	63	88
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	64	89
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70	97

58	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	63	88
59	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	61	85
60	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	62	86
61	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	60	83
62	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	64	89
63	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	61	85
64	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	63	88
65	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	60	83
66	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	48	67
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	65	90
68	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	59	82
69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	65	90
70	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	63	88
71	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	1	3	55	76
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53	74
73	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	49	68
74	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	64	89
75	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	58	81
76	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	66	92
77	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	61	85

PERILAKU KERJA GURU

No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah	Skor
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	73
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	44	69
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	50	78
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	56	88
5	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4	3	48	75

6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	54	84
7	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	94
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	56	88
9	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58	91
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	72
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	58	91
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	43	67
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	54	84
14	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55	86
15	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47	73
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	60	94
17	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	53	83
18	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58	91
19	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	57	89
20	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58	91
21	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	73
22	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	46	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	50	78
24	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	54	84
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62	97
26	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	56	88
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	78
28	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	97
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	56	88
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	50	78
31	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	52	81
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	49	77
33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	78
34	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	49	77
35	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	60	94

36	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	55	86
37	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45	70
38	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55	86
39	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	94
40	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	81
41	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55	86
42	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60	94
43	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	58	91
44	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58	91
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	60	94
46	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45	70
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	46	72
48	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	46	72
49	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	52	81
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62	97
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	97
52	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	55	86
53	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	45	70
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	52	81
55	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	57	89
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	97
57	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	45	70
58	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	3	4	3	48	75
59	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	54	84
60	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	94
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	56	88
62	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58	91
63	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	72
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	58	91
65	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	43	67

66	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	54	84
67	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55	86
68	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47	73
69	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	60	94
70	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	53	83
71	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58	91
72	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	57	89
73	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	58	91
74	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	73
75	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	46	72
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	50	78
77	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	54	84



Lampiran 5: Hasil Pengolahan SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		31-JAN-2023 02:24:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<pre>FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06

[DataSet0]

Statistics				
		Kecerdasan Emosional	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Perilaku Kerja Guru
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0

Mean	82.16	83.33	83.28
Median	83.75	84.72	84.38
Std. Deviation	7.902	6.596	8.622
Variance	62.444	43.504	74.339
Range	53	31	30
Minimum	46	67	67
Maximum	99	97	97

Frequency Table

Kecerdasan Emosional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46	1	1.3	1.3	1.3
	69	2	2.6	2.6	3.9
	71	3	3.9	3.9	7.8
	73	3	3.9	3.9	11.7
	74	3	3.9	3.9	15.6
	75	4	5.2	5.2	20.8
	76	4	5.2	5.2	26.0
	78	2	2.6	2.6	28.6
	79	5	6.5	6.5	35.1
	80	2	2.6	2.6	37.7
	81	3	3.9	3.9	41.6
	83	5	6.5	6.5	48.1
	84	4	5.2	5.2	53.2
	85	7	9.1	9.1	62.3
	86	4	5.2	5.2	67.5
	88	9	11.7	11.7	79.2
	89	6	7.8	7.8	87.0
	90	3	3.9	3.9	90.9
	91	2	2.6	2.6	93.5
	93	2	2.6	2.6	96.1
94	1	1.3	1.3	97.4	
95	1	1.3	1.3	98.7	
99	1	1.3	1.3	100.0	
Tota l	77	100.0	100.0		

Kepemimpinan Kepala Sekolah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	67	1	1.3	1.3	1.3

68	1	1.3	1.3	2.6
71	2	2.6	2.6	5.2
72	3	3.9	3.9	9.1
74	2	2.6	2.6	11.7
75	5	6.5	6.5	18.2
76	1	1.3	1.3	19.5
78	2	2.6	2.6	22.1
79	4	5.2	5.2	27.3
81	4	5.2	5.2	32.5
82	4	5.2	5.2	37.7
83	7	9.1	9.1	46.8
85	8	10.4	10.4	57.1
86	6	7.8	7.8	64.9
88	9	11.7	11.7	76.6
89	5	6.5	6.5	83.1
90	7	9.1	9.1	92.2
92	3	3.9	3.9	96.1
94	2	2.6	2.6	98.7
97	1	1.3	1.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Perilaku Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	67	2	2.6	2.6	2.6
	69	1	1.3	1.3	3.9
	70	4	5.2	5.2	9.1
	72	6	7.8	7.8	16.9
	73	5	6.5	6.5	23.4
	75	2	2.6	2.6	26.0
	77	2	2.6	2.6	28.6
	78	6	7.8	7.8	36.4
	81	4	5.2	5.2	41.6
	83	2	2.6	2.6	44.2
	84	6	7.8	7.8	51.9
	86	6	7.8	7.8	59.7
	88	5	6.5	6.5	66.2

	89	3	3.9	3.9	70.1
	91	10	13.0	13.0	83.1
	94	8	10.4	10.4	93.5
	97	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes		
Output Created	31-JAN-2023 03:16:33	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*S RESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:01.70
	Elapsed Time	00:00:03.61
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja Guru	83.28	8.622	77
Kecerdasan Emosional	82.16	7.902	77
Kepemimpinan Kepala Sekolah	83.33	6.596	77

Correlations				
		Perilaku Kerja Guru	Kecerdasan Emosional	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Pearson Correlation	Perilaku Kerja Guru	1.000	-.061	.005
	Kecerdasan Emosional	-.061	1.000	-.005
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.005	-.005	1.000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Kerja Guru	.	.300	.484
	Kecerdasan Emosional	.300	.	.483
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.484	.483	.
N	Perilaku Kerja Guru	77	77	77
	Kecerdasan Emosional	77	77	77
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	77	77	77

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.209	1.334
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru				

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.537	1.021
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				
b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru				



ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.768	2	48.384	48.326	.000 ^b
	Residual	74.089	74	1.001		
	Total	170.857	76			
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional						

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.946	5.877		5.606	.000		
	Kecerdasan Emosional	.141	.070	.172	2.012	.048	.799	1.251
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.456	.059	.659	7.700	.000	.799	1.251
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru								

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan Emosional	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.618	.01	.68	.32
	3	.002	35.341	.99	.32	.68
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru						

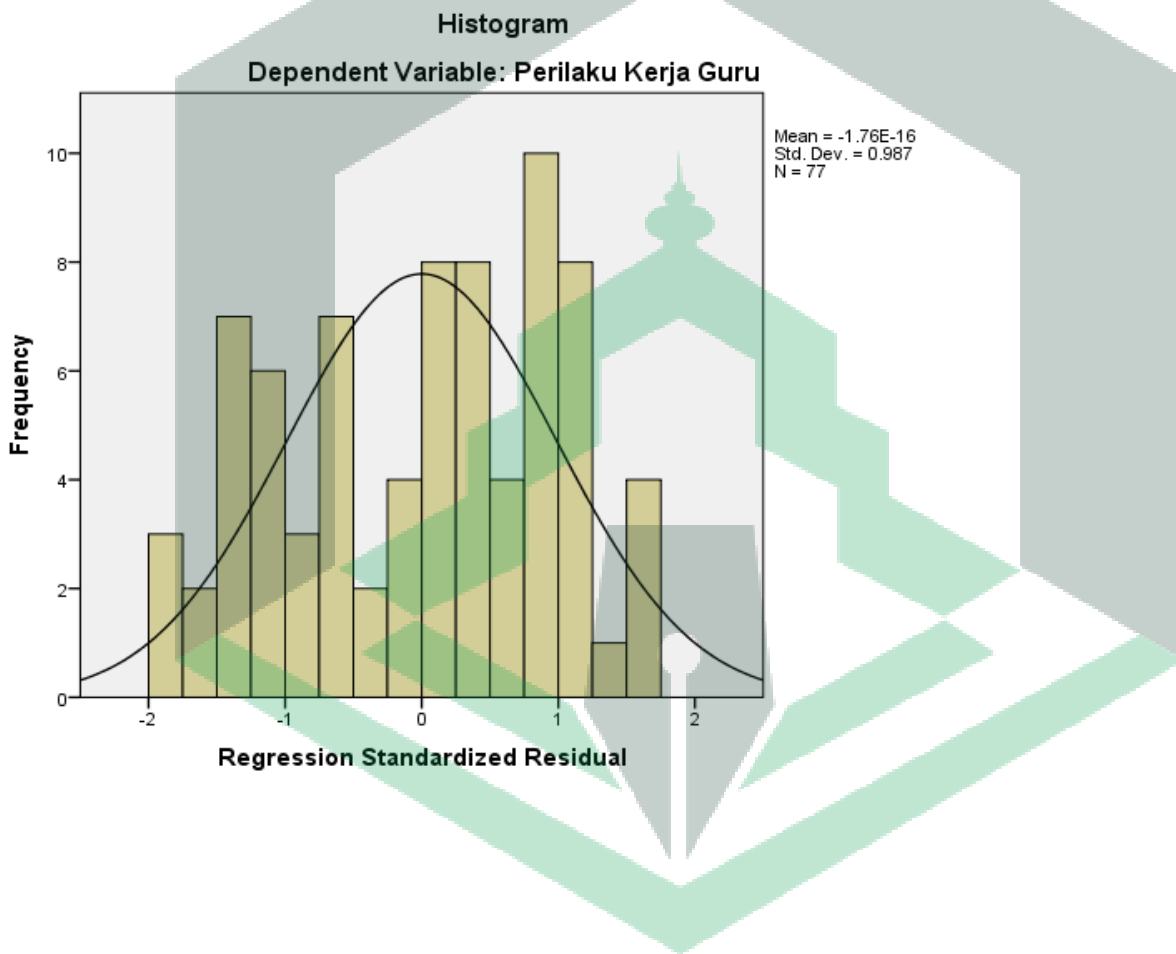
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	82.19	85.66	83.28	.524	77
Std. Predicted Value	-2.079	4.546	.000	1.000	77
Standard Error of	1.014	4.657	1.631	.553	77

Predicted Value					
Adjusted Predicted Value	81.54	85.36	83.26	.631	77
Residual	-15.656	13.768	.000	8.606	77
Std. Residual	-1.795	1.579	.000	.987	77
Stud. Residual	-1.818	1.592	.001	1.005	77
Deleted Residual	-16.297	14.007	.023	8.932	77
Stud. Deleted Residual	-1.848	1.609	.000	1.011	77
Mahal. Distance	.041	20.686	1.974	2.707	77
Cook's Distance	.000	.090	.013	.016	77
Centered Leverage Value	.001	.272	.026	.036	77

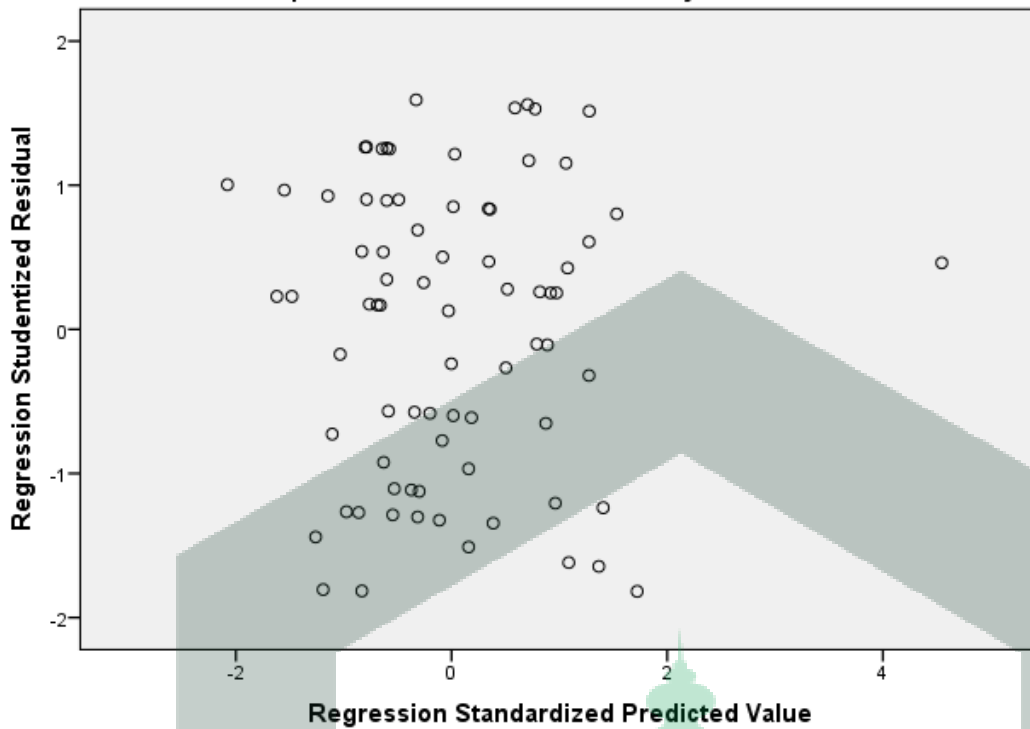
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Perilaku Kerja Guru



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

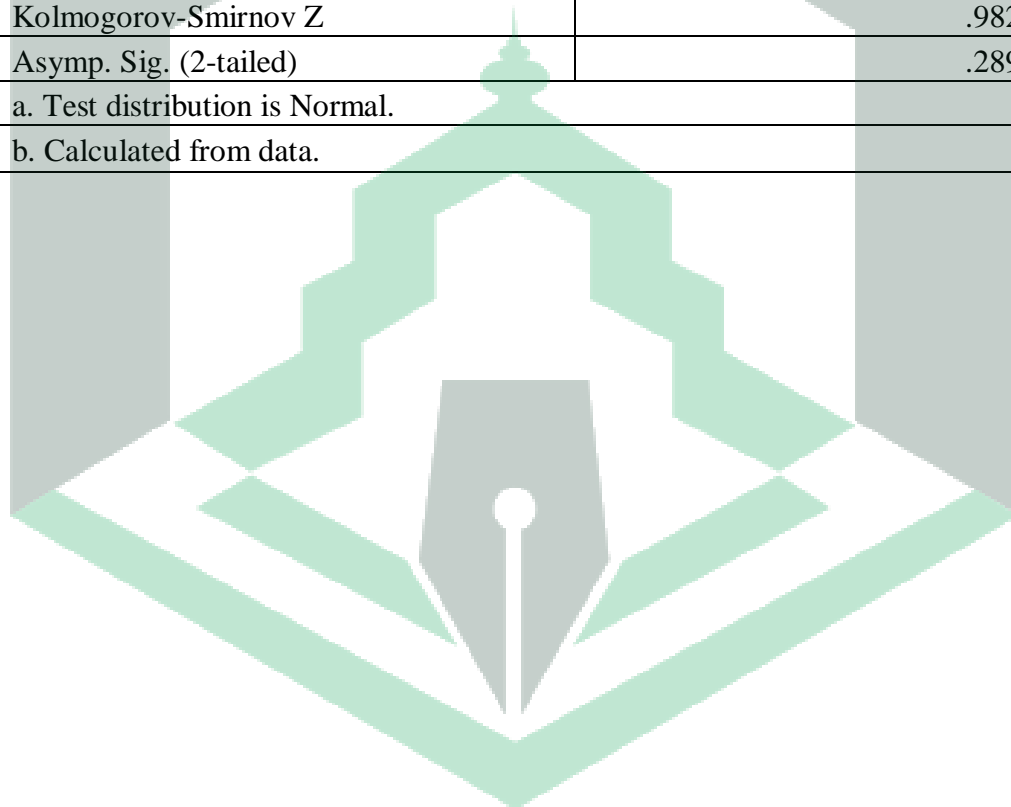
NPar Tests

Notes		
Output Created	31-JAN-2023 03:17:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	

Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Number of Cases Allowed ^a	196608
a. Based on availability of workspace memory.		

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8.60604517
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.101
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.982
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



Lampiran 6: Foto Dokumentasi Penelitian di Sekolah SMA Negeri Kota Palopo







Lampiran 7: Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Ramlah, lahir di To'long pada tanggal 5 Juli 1997. Penulis merupakan anak Pertama dari sepuluh bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Hayanto dan ibu bernama Rande. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Andi Bintang Kel. Murante Kec. Mungkajang Kota Palopo. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2009 di SDN 307 Beuma, Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Bastem. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo. Setelah lulus SMA di tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan SI di IAIN Palopo bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Pada Tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan di program Pascasarjana IAIN Palopo dengan bidang studi yang sama yaitu Manajemen Pendidikan Islam.

Contact person penulis: ramlah25hayanto@gmail.com