

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSI  
TERHADAP LOYALITAS PENGAJAR DI LEMBAGA PENDIDIKAN  
QUANTUM COMMUNITY**

**Fajar Budiyanto**

*Universitas Mayjen Sungkono*

**ABSTARCT**

*In an organization or company, it can't be set free from the existence of the leader and subordinate which has responsibility and claimed to have attitude of loyalty, seriousness, efficiency, careful, enthusiasm, and also solidarity in doing their duty. The targets of this research are to analyze and prove the influence of leadership and intelligence of emotion to lecture's loyalty at Quantum Community Education Mojokerto. This research represents quantitative research with an approach of survey. The amount of sample is 50 responders, the free variable is leadership and intelligence of emotion, and the variable tied is lecture's loyalty. The instrument by using validity test and reliability and the method of analyzing data by using doubled linear regression with test of F and t. The result of the analysis, simultaneously (together) indicate that variable of X has significant influence to variable Y. With value of F count (12,045) > F table (3,11). The level of influence of free variable to tied variable in this research is 24% and the rest is 76% influenced by other variable. The result of analysis partially prove that leadership (X1) represent variable have an effect on partially to the lecture's loyalty with value of t count X1 (1,903) > t table (1,666). The variable of intelligence of emotion also has an influence partially to lecture's loyalty of "lecture, with value of t count X2 (1,923) > t table (1,666). From the analysis of partial test above can be concluded that variable of intelligence of emotion (X2) having dominant influence to tied variable of Quantum Community Education lecture's loyalty, Mojokerto with value of t count X2 is 1,923.*

**1. Pendahuluan**

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas. Usaha ini dilakukan mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi. UU No. 20

tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing, membentuk watak dan jiwa sosial, berbudaya, berakhlak, dan berbudi pekerti luhur, serta berwawasan luas, dan menguasai teknologi.

Dengan dasar pemikiran tersebut maka berdirilah lembaga QUANTUM COMMUNITY No. 76/VII/Reg.BH.LBG/2012.PN.Mkt untuk membantu terwujudnya tujuan pendidikan. Pada saat ini lembaga tersebut bergerak pada bidang bimbingan belajar untuk membantu siswa dalam meningkatkan prestasi belajar. Untuk itu diperlukan komponen yang solid agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Memperhatikan usaha untuk mencapai tujuan ini diperlukan pimpinan dan tim yang solid dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Dalam sebuah tim tidak lepas dari adanya pemimpin yang mengemban tanggung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki loyalitas yang tinggi, tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan.

Seorang pemimpin memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih daripada bawahannya, mampu mengatasi konflik dan dapat mengendalikan tim yang dipimpinya. Selain itu juga diperlukan kecerdasan emosi untuk mengatur setiap anggota tim agar dapat merasa nyaman pada lingkungan kerja. Maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap

produktivitas tim agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam dunia pendidikan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang paling depan dalam mengerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan, seperti nahkoda kapal yang harus menggerakkan kapalnya. Posisi pemimpin merupakan bagian yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu, Robbins (1991). Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin, Owwens (1995). Dan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi organisasi agar mencapai tujuan tertentu, Gipson (1997).

### **2.2 Teori Kepemimpinan**

Teori Greatman menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang dilahirkan bukan diciptakan. Menurut teori Big Bang menyatakan bahwa suatu peristiwa besar menciptakan atau dapat membuat seseorang menjadi pemimpin. Menurut teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan seorang pemimpin meskipun orang tuanya bukan pemimpin. Teori perilaku menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan, perilaku, ataupun gaya seseorang yang dapat mengefektifkan organisasi. Menurut teori kontingensi yang menyanggah semua teori sebelumnya, menyatakan bahwa

kepemimpinan bergantung situasi dan kondisi, dimana satu teori tidak bias digunakan untuk semua keadaan.

Gaya kepemimpinan secara umum dibedakan sebagai berikut. Gaya visioner, menggerakkan anggota tim ke arah impian bersama. Gaya pembimbing, menghubungkan keinginan individu tim dengan sasaran organisasi, dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kemampuan individu tersebut dalam jangka yang panjang. Gaya afiliatif, menciptakan harmoni dengan saling menghubungkan anggota tim, bersifat memberikan motivasi dan menguatkan hubungan. Gaya demokratis, mengharai masukan orang lain dan komitmen melalui partisipasi. Gaya penentu kecepatan, mengatur ritme tim sehingga bisa mendapatkan hasil berkualitas tinggi dari tim yang memiliki motivasi tinggi dan kompeten. Gaya memerintah, menenangkan rasa takut dengan memberi arah yang jelas di dalam keadaan darurat, gaya ini tepat digunakan ketika keadaan kritis.

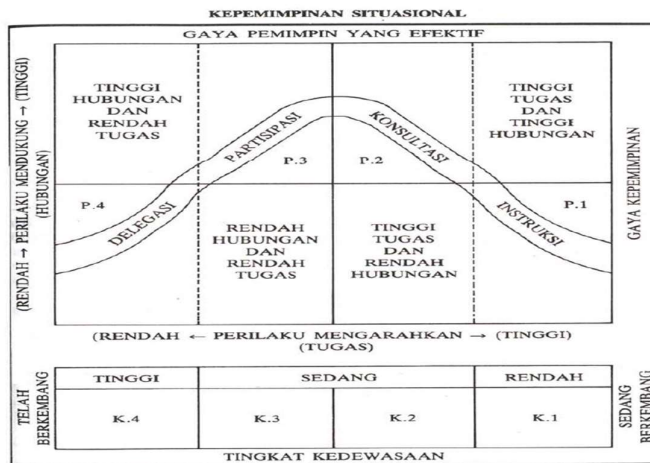
Dilihat dari gaya pengambilan keputusan, maka dapat dibedakan menjadi 3. Gaya otoriter, dimana pengambilan keputusan dalam segala hal terpusat pada seorang pemimpin. Gaya demokratis, dimana pengambilan keputusan mengikutsertakan atau bersama-sama dengan bawahannya. Gaya delegatif, dimana pemimpin berwenang mendelegasikan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara penuh dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Sedangkan kepemimpinan menggunakan pendekatan perilaku dapat dibedakan menjadi 2. Gaya dengan orientasi tugas berfungsi menggerakkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan

sesuai yang diinginkan. Gaya dengan orientasi karyawan, mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi kinerjanya.

Sedangkan teori kepemimpinan dengan pendekatan situasional, yaitu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilaku, sifat bawahan, dan situasi dalam menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan pada bagian ini dibagi menjadi 4 antara lain; 1. Direktif disebut juga *telling* (instruksi) ditandai dengan tinggi tugas dan rendah hubungan, komunikasi terjadi satu arah. 2. Konsultatif disebut juga *selling* (konsultasi) ditandai dengan tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin melakukan komunikasi dua arah dan memberikan motivasi terhadap bawahan. 3. Partisipatif disebut juga *participating* (partisipasi) ditandai dengan tinggi hubungan dan rendah tugas, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahan. Delegatif disebut juga *delegating* (delegasi) ditandai dengan rendah hubungan dan rendah tugas, adanya wewenang yang diberikan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri.

**Gambar 1**  
**Gaya kepemimpinan situasional**



### **2.3 Kecerdasan Emosi**

Menurut Barbara dan Briggs menyatakan bahwa emosi adalah perasaan dan pikiran yang khas, suatu kondisi biologis, serta kecenderungan untuk bertindak. Cooper dan Sawaf menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami, dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan menurut Goleman, kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

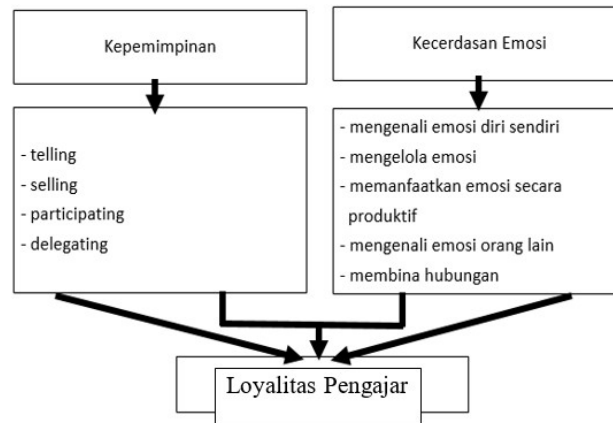
### **2.4 Loyalitas**

Dalam kamus ilmiah, loyalitas adalah kesetiaan, ketaatan atau ketulusanyang merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman, dan membangun keterikatan emosi. Sedangkan karyawan atau tenaga kerja bisa diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa serta menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga mengacu pada pengertian sebelumnya maka loyalitas karyawan dapat diartikan kesetiaan karyawan sebagai anggota tim pada tugas yang diembannya. Dalam hal ini yang dapat dikategorikan sebagai karyawan adalah pengajar yang mengajar pada Lembaga Pendidikan

### **2.5 Kerangka Koseptual**

**Gambar 2**

**Model kerangka berpikir**



**3. Metode Penelitian**

Menggunakan metode survei untuk mendapatkan data dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai pengumpul data. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pengajar atau anggota tim Quantum di wilayah Mojokerto sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran angket, wawancara, maupun dari dokumentasi yang tersedia. Hasil data yang didapat menggunakan skala Likert kemudian diolah menggunakan SPSS sehingga bisa menghasilkan data yang dibutuhkan.

**4. Analisa Data dan Pembahasan**

**4.1 Uji Regresi Linier Ganda**

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas pengajar. Dengan memanfaatkan fasilitas *SPSS for windows* pengujian hipotesis di atas dengan

analisis regresi linear berganda dapat dilakukan. Sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F (simultan) dan uji t (parsial)

Tabel 1  
Hasil uji regresi linier berganda

| Variabel   | Koefisien Regresi (B) | Beta   | t hitung | T tabel |
|--|-----------------------|--|----------|---------|
| Konstanta  | 12,314                | -  | 2,661    | -       |
| X1   | 0,173                 | 0,277  | 1,909    | 1,666   |
| X2   | 0,157                 | 0,279  | 1,926    | 1,666   |
| N = 50<br>R = 0,512<br>R Square = 0,262<br>Adjusted R Square = 0,240 |                       | F hitung = 12,057<br>F table = 3,11<br>Sig F = 0,000<br>Alpha = 0,05 |          |         |

#### 4.2 Uji F

Uji F atau uji simultan adalah menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dari gambaran data diatas menunjukkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan  $df_1$ = derajat pembilang 2 dan  $df_2$ = derajat penyebut 68 didapat 3,11 untuk taraf 5%. Ini membuktikan bahwa F hitung (12,045) > dari F table (3,11). Sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto secara simultan diterima. Sedangkan  $H_o$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosi ( $X_2$ ) terhadap loyalitas pengajar secara simultan ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Sedangkan untuk Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,240 atau 24%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosi ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel terikat loyalitas pengajar (Y). Dan besarnya pengaruh



variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 24%. Sedangkan sisanya yaitu 76% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.3 Uji t

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan Untuk menguji hipotesis secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan t hitung dari setiap variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel terikat) dengan cara membandingkan t tabel dengan  $N =$  Jumlah sampel (50) dengan  $\alpha = 0.05$  didapat t Tabel sebesar 1,666, maka dihasilkan:

- a. t hitung  $X_1$  (1,903) > t tabel (1,666), sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto diterima. Sedangkan hipotesis  $H_o$  tidak ada pengaruh yang signifikan Antara kepemimpinan dengan loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto.
- b. t hitung  $X_2$  (1,923) > t tabel (1,666), sehingga hipotesis  $H_a$  ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto diterima. Sedangkan hipotesis  $H_o$  tidak ada pengaruh yang signifikan Antara kecerdasan emosi dengan loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto ditolak. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas kecerdasan emosi ( $X_2$ ) mempunyai nilai t hitung lebih besar dari pada variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ). Hal ini berarti variabel kecerdasan emosi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat loyalitas pengajardi Quantum Community kota Mojokerto.

Dari analisis kepemimpinan, distribusi rata tertinggi jawaban responden terletak pada item kepemimpinan *partisipatif* dengan rata-rata 4,59. ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipasi (*partisipatif*) lebih sesuai bila diterapkan di Lembaga Quantum Community Mojokerto. Gaya kepemimpinan partisipasi adalah dimana dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama ikut terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan manajemen lembaga pendidikan yang selalu mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga bawahan akan merasakan bahwa keputusan tersebut adalah keputusannya juga, yang harus didukung pelaksanaannya secara bertanggungjawab.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item gaya kepemimpinan *telling* dengan rata-rata 3,81. Hal ini berarti kepemimpinan dengan menggunakan gaya *telling* dengan pengawasan ketat kurang cocok bila diterapkan di Lembaga Quantum Community Mojokerto. Gaya kepemimpinan *telling* adalah bawahan diberikan tugas yang banyak tetapi hubungan dengan pemimpin kurang, sehingga kebanyakan pengajar yang memiliki pendidikan tinggi merasa tertanggung dengan pengawasan yang terlalu ketat.

Untuk item kecerdasan emosi, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item membina hubungan dengan rata-rata 4,76. Ini menunjukkan bahwa pengajar Lembaga Quantum Community Mojokerto memiliki hubungan yang baik antar sesama pengajar. Hal ini sesuai dengan peranan lembaga pendidikan dalam bidang pendidikan yaitu untuk mendorong terwujudnya suatu masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan memiliki sikap sosial yang

manusiawi, yang dibangun atas dasar hubungan rasa persaudaraan dan kekeluargaan antar sesama.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden pada item mengelola emosi dengan rata-rata 3,93. Hal ini berarti pengajar Lembaga Quantum Community Mojokerto masih belum bisa bergaul dengan baik karena kurangnya frekuensi untuk pertemuan besar. Sehingga terkadang Antara 1 bagian dan bagian yang lain hubungannya kurang dekat.

Untuk item Loyalitas, distribusi rata tertinggi jawaban responden terletak pada item kepedulian dengan rata-rata 4,67. hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pengajar Lembaga Quantum Community Mojokerto tercermin dari kepedulian yang tinggi terhadap Lembaga.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden tentang loyalitas terletak pada item meningkatkan profesionalisme dalam bekerja dengan rata-rata 4,28. Hal ini berarti pengajar dalam meningkatkan profesionalisme kerja masih rendah. Padahal pihak lembaga sudah mengadakan program pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme kerja.

Dalam penelitian ini telah terbukti bahwa kepemimpinan dan kecerdasan emosi berpengaruh terhadap loyalitas pengajar atau anggota tim. Maka sebaiknya manajemen lembaga lebih memperhatikan loyalitas pengajarnya. Karena dengan memiliki loyalitas yang tinggi, maka anggota tim akan bekerja dengan totalitas dan dedikasi yang penuh, mereka menjadikan pengabdianya sebagai tumpuan untuk mengubah pekerjaannya menjadi lebih giat sehingga terbentuk output yang menjadi harapan lembaga sebagai sumber daya yang berkualitas.

Hendaknya pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi tim. Berdasarkan penelitian ini gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan di lembaga ini adalah gaya kepemimpinan partisipasi. Yaitu tinggi hubungan dan rendah tugas, komunikasi dua arah, dalam pemecahan masalah dan pengambilan pemimpin mengikutsertakan bawahan.

Hendaknya manajemen lembaga juga lebih meningkatkan kecerdasan emosi anggota timnya. Karena dengan dengan kecerdasan emosi tinggi maka seseorang mampu menguasai situasi yang penuh tantangan, yang biasanya dapat menimbulkan ketegangan dan kecemasan akan lebih tangguh menghadapi persoalan hidup, juga akan berhasil mengendalikan reaksi dan perilakunya, sehingga mampu menghadapi kegagalan dengan baik.

## **5. Simpulan dan Saran**

Ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas anggota tim Quantum, sebesar  $12,045 >$  dari F tabel 3,11.

Ada pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas pengajar, variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung X1 (1,903)  $>$  t tabel (1,666), variabel kecerdasan emosi (X2) didapat dengan nilai t hitung X2 (1,923)  $>$  t tabel (1,666), Variabel kecerdasan emosi (X2) mempunyai nilai t hitung (1,923) lebih besar dari pada variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai thitung (1,903), sehingga variable kecerdasan emosi lebih dominan dibandingkan variabel kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andayani, Ni Putu dkk, 2014. *Penerapan Layanan Bimbingan Belajar Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Bagi Siswa Yang Mengalami Kesulitan*

*Belajar Siswa Kelas X4 SMA Negeri 1 Sukasada*, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. PT. Rineka Cipta, Jakarta

Barbara, Martin, and Lislle, J. Briggs, 1986. *The Effective And Cognitive Domain*, Education Technoligy, New Jersey.

Baron, Robert A., 1995, *Psychology An Introduction*, A Simon and Schuster Company, Boston.

Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf 2000. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, PT Gramedia, Jakarta.

Davis Keith, John Newstrom, 1998. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Goleman, Daneil. 2001. *Emotional Intelligence*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hersey, Paul, Balncard, Ken, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Imam, Moedjiono, 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Press, Yogyakarta

James A.F. Stoner. R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert 1996, *Manageman*, Terjemahan Wihemus, 1994, Intermedia, Jakarta.

Katz, R. L, 1996. *Skills of an Effective Administration*, Practice, New York

Steinberg, M. Jhon, 1991, *Behavior in Oraganization Understanding and Managing The Human Side of Work*, Prentice Hall Inc, New Jersey.

Stephen P. Robbins, 1991, *Organizations Behavior: Concept, Controversies, Application* Prentice-Hall International, Inc, New Jersey.

Steven J. Stren, Howard G. Book. 2002. *EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Bandung; Kaifa.

Suherman, Dr. 2017. *Bimbingan Belajar*, Universitas Pendidikan Indonesia, Jakarta.

- Thoha, Miftah, 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press, Jakarta.
- Tannenbaum, R & Schmidt, W. H, *How to Choose a Leadership Pattern*, Harvard business
- Umar, Husen, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta