

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL
DAN SIKAP INOVATIF TERHADAP KINERJA
KEPALA MA DAN MTS DI BANDAR LAMPUNG.**

**Oleh
Peneliti:**

Heni Noviarita, M.Si

**Konsultan:
Prof. Dr. Abi Kusno, MSPD**



**LEMBAGA PENELITIAN
IAIN RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2008**

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL
DAN SIKAP INOVATIF TERHADAP KINERJA
KEPALA MA DAN MTS DI BANDAR LAMPUNG.**

**Oleh
Peneliti:**

Heni Noviarita, M.Si

Konsultan:

Prof. Dr. Abi Kusno, MSPD



**LEMBAGA PENELITIAN
IAIN RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2008**



SAMBUTAN KEPALA LEMBAGA PENELITIAN IAIN RADEN INTAN LAMPUNG

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penelitian di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2008 dilaksanakan di bawah koordinasi Lembaga Penelitian IAIN Raden Intan Lampung yang pelaksanaannya dibiayai berdasarkan Daftar Isi an Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Nomor : 0659.0/025-01.0/VII/2008 tanggal 31 Desember 2007.

Kami menyambut baik hasil penelitian kolektif yang dilaksanakan oleh **Oki Dermawan, M.Pd, dkk.** dengan judul: **Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Sikap Inovatif terhadap Kinerja Kepala MA dan MTs di Bandar Lampung.**

Kami berharap, semoga hasil penelitian ini dapat meningkatkan mutu hasil penelitian, menambah khazanah ilmu keislaman, dan berguna serta bermanfaat bagi masyarakat dan pembangunan yang berbasis iman, ilmu, dan akhlak mulia.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, Nopember 2008
Kepala Lemlit,



Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 150275285

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SAMBUTAN KEPALA PUSLIT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR Tabel.....	v
INTISARI.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Hipotesis.....	9
BAB II : LANDASAN TEORI.....	10
A. Kinerja.....	10
B. Penelitian yang relevan.....	28
C. Kerangka Konseptual.....	28
1. Kecerdasan Spiritual.....	28
2. Sikap Inovatif.....	29
3. Unjuk Kerja.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN.....	33
A. Tempat Penelitian.....	33
B. Metode Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Definisi Operasional.....	34
E. Instrumen Penelitian.....	35

	F. Prosedur Pengukuran Instrumen.....	38
	G. Uji Coba Instrumen.....	41
	H. Tehnik Pengumpulan data.....	44
	I. Analisis Data.....	44
	J. Analisis Hasil.....	46
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
	A. Deskripsi Data.....	58
	B. Pengujian Terhadap Variabel Penelitian	54
	C. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	59
	D. Diskusi/Temuan.....	76
BAB V	: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	93
	A. Kesimpulan.....	93
	A. Saran-Saran.....	94
	DAFTAR PUSTAKA.....	96
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia semenjak dilahirkan pada dasarnya adalah makhluk yang suka belajar. Dorongan untuk belajar tersebut amat kuat dan menghendaki penyaluran. Sekolah sebagai institusi pendidikan formal, keluarga, dan masyarakat mengemban amanah menyalurkan kebutuhan belajar tersebut.

Pendidikan dimaksudkan untuk memuliakan manusia. Gambaran terhambatnya arah pemuliaan manusia melalui pendidikan, terlihat dari suasana sekolah yang membosankan, pengajaran yang memberatkan, sekolah atau guru yang menghukum, proses pendidikan yang menghasilkan orang yang tidak disiplin dan lain sebagainya. Semua ini tidak bersesuaian dengan upaya memuliakan kemanusiaan manusia. Suasana yang kurang kalau tidak dikatakan tidak memuliakan itu, dikhawatirkan akan menurunkan derajat atau mutu kemanusiaan.

Kondisi pendidikan saat ini diperparah lagi oleh tekanan ekonomi dan kemiskinan. Masyarakat beranggapan bahwa kekayaan ibarat obat yang harus segera diperoleh dengan cara apapun. Hal ini berkonsekwensi pada dunia pendidikan. Penekanan yang berlebihan pada hasil, sementara itu proses pendidikannya dikesampingkan. Sekolah dijalani untuk mendapatkan ijazah, sementara proses sekolah itu sendiri tidak pernah dinikmati. Mentalitas di atas, melahirkan generasi terdidik yang materialistik, individualistik dan konsumtif serta memiliki mental jalan pintas.

Maraknya tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di Indonesia ditenggarai bermuara kepada pendidikan, bahwa ada yang salah dalam pendidikan bangsa ini. Pendidikan yang

berlangsung selama ini bersifat sentralistik, menyeragamkan materi dalam buku ajar terutama pada pendidikan dasar dan menengah.

Bergulirnya reformasi di Indonesia membawa perubahan paradigma dalam dunia pendidikan. Reformasi di bidang manajemen pendidikan membuka kesempatan yang lebih luas kepada pihak sekolah untuk mengambil kebijakan dengan adanya manajemen berbasis sekolah (MBS) (*school-based management*). Pengelolaan sekolah model MBS ini bertumpu pada kebutuhan, visi, harapan, dan kewajiban masyarakat untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran yang pelaksanaannya diserahkan kepada sekolah sebagaimana tertuang dalam konsideran UU no. 22 Tahun 1999.

Unsur kunci keberhasilan reformasi di lembaga pendidikan demi peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan dan mewujudkan iklim sekolah yang kondusif tidak lain adalah unsur pimpinan. Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan formal merupakan kerjasama sekelompok orang (Kepala Sekolah, guru, karyawan, murid, masyarakat) untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Bagaimanapun modern dan lengkapnya fasilitas, tanpa partisipasi aktif personel sekolah, maka tujuan pendidikan sulit tercapai. Kepala Sekolah merupakan personel sekolah yang paling bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, karena kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah merupakan tanggung jawabnya secara penuh.

Keberhasilan. Kepala Sekolah dalam mencapai tujuan sekolah dan memecahkan berbagai permasalahan yang ada di sekolah akan sangat tergantung pada kinerja Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kepala Sekolah yang melaksanakan tugasnya secara asal-asalan tentulah hasilnya berbeda dengan Kepala sekolah yang bekerja dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan sekolah yang diinginkan. Allah

berfirman dalam surat Almujaadilah Ayat 11 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰوْتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kinerja Kepala Sekolah menarik untuk diteliti secara ilmiah, guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah tersebut seperti halnya spiritualitas, ketika kita "sadar" siapa diri kita sebenarnya, di mana tempat kita berada di alam semesta dan ke manakah tujuan hidup kita, berarti kita telah memasuki wilayah spiritualitas. Kecerdasan spiritual berarti kemampuan kita untuk dapat mengenal dan memahami diri kita sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun sebagai bagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spiritual berarti kita memahami sepenuhnya makna dan hakikat kehidupan yang kita jalani dan ke manakah kita akan pergi.

Kinerja Kepala Sekolah juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional--menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Ketrampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Ketrampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif. Jika ketrampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja diantaranya adalah saluran komunikasi dalam organisasi jika komunikasi tidak berjalan atau tidak digunakan sebagaimana mestinya, hal ini berpengaruh terhadap operasional sekolah. Sekolah terdiri atas sejumlah orang; melibatkan keadaansaling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi

mensyaratkan komunikasi. Keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi semakin berkurang dengan adanya temuan baru di bidang kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, sehingga saluran komunikasi dapat diandalkan dan efisien sebagai media komunikasi.

Faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi, motivasi adalah "*a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behaviour, and to determine its form, direction, intensity, and duration*" (Pinder, dalam Donovan)¹. Diterjemahkan secara bebas, Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun dari luar individu; dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi.

Pengetahuan manajemen juga berperan dalam menopang kinerja kepala sekolah. Manajemen sekolah merupakan suatu proses penggunaan sumber daya manusia untuk operasi yang efektif di sekolah. Pengertian manajemen sekolah secara lebih khusus dikemukakan oleh Seno bahwa manajemen sekolah merupakan pengelolaan sebagai kegiatan penyelenggaraan dan pengendalian ruang atau unit siswa dan proses belajar mengajar agar tercipta sekolah sebagai pusat kebudayaan².

Selanjutnya adalah sikap inovatif seorang kepala sekolah adalah pikiran, perasaan dan kecenderungan tingkah laku Kepala Sekolah untuk menerima dan membuat gagasan baru serta melakukannya dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kinerja sekolah.

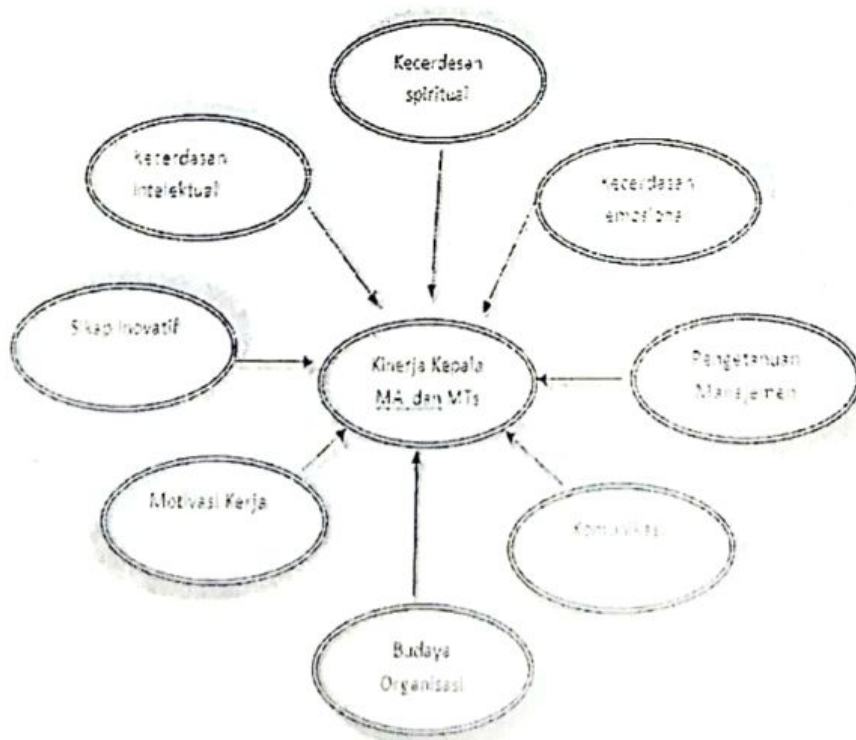
¹ Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications. h.53

² Seno, Franz Magnis. 1982. *Etos Sosial*. Jakarta: Gramedia

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas Kinerja Kepala Sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Faktor yang bersifat internal yakni faktor yang mendorong kinerja seorang Kepala Sekolah yang bersumber dari dalam diri Kepala Sekolah tersebut, sedangkan faktor yang bersifat eksternal yakni faktor dorongan yang bersumber dari luar diri Kepala Sekolah.

Diprediksi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah; (1) Kecerdasan intelektual, (2) emosional, (3) spiritual, (4) Sikap Inovatif, (5) Pengetahuan Manajemen, (6) kemampuan berkomunikasi, (7) budaya organisasi dan (8) motivasi. Disamping faktor-faktor tersebut, diduga masih terdapat faktor-faktor lain sebagai pendukung kinerja Kepala Sekolah



Gambar I: Faktor-faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja

Faktor-faktor di atas diduga berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah. Namun melihat kesenjangan kondisi ideal dengan kenyataan di lapangan, diduga dua faktor yang dominan mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah yaitu: kecerdasan spiritual dan sikap inovatif.

B. Pembatasan Masalah

Rentangan identifikasi masalah di atas diduga berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah dan penting untuk diteliti, Agar penelitian dapat mengarah ke inti masalah yang sesungguhnya maka diperlukan pembatasan penelitian sehingga penelitian yang dihasilkan menjadi lebih fokus dan tajam, maka penelitian ini akan difokuskan pada dua faktor terikat yaitu: 1). Kecerdasan spiritual (X_1), dan 2) Sikap Inovatif (X_2). Pemilihan kedua faktor tersebut atas pertimbangan bahwa kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama belum pernah diteliti pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Objek penelitian ini adalah para Kepala Madrasah Aliyah (MA) serta Madrasah Tsanawiyah (MTs), yang terdapat di Kota Bandar Lampung. Pemilihan objek penelitian ini, karena belum pernah ada penelitian terhadap Kepala MA dan MTs di Kota Bandar Lampung terkait dengan variabel penelitian ini, disamping tengah bergulirnya manajemen berbasis sekolah di Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah seperti diuraikan di atas, masalah penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut "*performace*". Adnan menyatakan bahwa performance berarti kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. The Webster Dictionary memberikan tiga arti bagi *performance* yaitu 1). prestasi, 2). pertunjukan, 3). pelaksanaan tugas³.

Kast yang diterjemahkan oleh Yasin menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja masing-masing individu untuk mencapai suatu tujuan yang relevan⁴. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Gibson diterjemahkan oleh Djorban bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan⁵. Irawan menjelaskan bahwa "kinerja' adalah hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati dan diukur"⁶. Kamars mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil melakukan suatu pekerjaan⁷.

³ Adnan, 1996. Hubungan antara kinerja Selaku Pengajar dan Kemampuan Mengembangkan diri dan Kemampuan Mengelola Stress pada Lembaga Widyasara di di Lembaga Diklat se-Sumatera Barat : Tesis PPs IKIP Padang

⁴ Kast, Fremon & Rosenzweig. 1982. *Organisasi dan Manajemen*. (alih bahasa oleh: M. Yasin). Jakarta : Bina Aksara

⁵ Gibson, J.L. Ivancevich, J.M & Donnely, J.H. 1992. *Organisasi Manajemen*. Jakarta : Erlangga

⁶ Irawan, Prasetyo. 1999 *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta : STIA-LAN, h.11

⁷ Kamar, Dachnel.1995. *Manajemen SDM : Makalah Pidato Ilmiah Dies Natalis IKIP Padang ke-39*, Padang : IKIP Padang

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Kepala Sekolah adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seorang Kepala Sekolah dalam menjalankan tugasnya, kegiatan tersebut dapat diamati dan diukur.

Fungsi Kepala Sekolah

Seorang Kepala Sekolah mengemban tugas-tugas yang terkait dengan fungsinya sebagai : 1) educator, 2) manajer, 3). administrator dan 4). supervisor. 5). pemimpin (leader), 6). inovator dan 7). motivator.⁸

Sebagai seorang edukator, Kepala Sekolah mengemban dua tugas utama, yaitu 1) mendidik serta 2) membimbing dan membina warga sekolah. Wandjosumijo⁹ menyatakan : mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga terdapat proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.

Sementara membimbing dan membina diartikan sebagai usaha meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap individu atau kelompok orang ke arah yang lebih baik, lebih dewasa, dan lebih maju. Kelompok orang yang dimaksud di atas dapat diartikan seluruh warga sekolah termasuk siswa, staf pengajar, tata usaha, Wakil Kepala Sekolah dan pegawai sekolah lainnya.

Sebagai manajer, seorang Kepala Sekolah mengemban tugas untuk merencanakan, mengembangkan, melaksanakan,

⁸ Depdikbud, 1998, Instrumen Penelitian kepala Sekolah (SMU), Jakarta : Ditjen Pendidikan Menengah Umum

⁹ Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

mengawasi serta mengendalikan program. Wahjosumijo mengemukakan: Merencanakan program berarti Kepala Sekolah memikirkan serta merumuskan program untuk mencapai tujuan. Mengembangkan program berarti Kepala Sekolah menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya yang ada. Kecakapan Kepala Sekolah dalam memberdayakan berbagai sumber daya yang ada sangat menunjang untuk mencapai tujuan sekolah. Melaksanakan program berarti Kepala Sekolah mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya, manusia untuk melaksanakan tugasnya. Mengawasi dan mengendalikan program berarti Kepala Sekolah memberikan petunjuk dan meluruskan, apabila terdapat kesalahan pada bagian-bagian yang ada di sekolah tersebut¹⁰.

Sebagai administrator, menurut Depdikbud Kepala Sekolah mengemban dua tugas utama, yaitu mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi program pengajaran dan menyelenggarakan administrasi ketatausahaan. Keberhasilan Kepala Sekolah dalam menyelenggarakan fungsinya Sebagai administrator, dapat dilihat dari lima hal yaitu 1) adanya perbaikan pengajaran, 2) berkembangnya pengetahuan dan partisipasi siswa di dalam kelas, 3) adanya pemantauan terhadap efektivitas penggunaan waktu pelajaran, 4) kesediaan Kepala Sekolah membantu efektivitas program yang berkaitan dengan pelaksanaan pelajaran, 5) Kepala Sekolah mengembangkan sikap positif terhadap guru, pustakawan, pengelola labor, tenaga administrasi, dan siswa¹¹.

Sebagai supervisor, menurut Depdikbud Kepala Sekolah mengemban tiga tugas yaitu 1) menyelenggarakan supervisi secara umum, 2) menyelenggarakan supervisi KBM dan 3)

¹⁰ Ibid

¹¹ Depdikbud, Op.cit

menyelenggarakan tindak lanjut supervisi.

Sebagai pemimpin/ *leader*, Kepala Sekolah mengemban lima tugas, yakni : 1) menjadi teladan dalam segala aspek kepemimpinan menggerakkan staff, 3) mengidentifikasi dan memecahkan masalah, 4) mengkomunikasikan informasi yang terkait dengan kepentingan sekolah serta 5) mewujudkan lingkungan pendidikan yang kondusif¹².

Sebagai inovator, Kepala Sekolah mengemban tiga tugas yakni : 1) mengembangkan komitmen terhadap upaya kemandirian sekolah, 2) mengembangkan rasa menerima usaha pembaharuan, dan 3) mengembangkan rasa percaya diri yang tinggi dalam mengembangkan sekolah.

Sebagai pendorong, merupakan fungsi Kepala Sekolah yang terakhir Kepala Sekolah mengemban dua tugas utama berkaitan dengan fungsinya sebagai pendorong/ motivator yakni : 1) memotivasi staff dan seluruh warga sekolah lainnya, dan 2) memperhatikan kemampuan staff beserta seluruh warga sekolah.

Faktor-Paktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Pemimpin yang diharapkan oleh anggota organisasinya, menurut Kouzes & Posner adalah pemimpin yang 1) memiliki kejujuran, 2) melihat jauh ke depan, 3) memberikan inspirasi bagi anggota-anggotanya, 4) mempunyai kecakapan, 5) memiliki konsistensi dan sikap yang tanggap perubahan, dan 6) mengembangkan harapan global dan lokal¹³.

Bolt & Rummler dalam Timpe mengemukakan bahwa faktor individu besar pengaruhnya terhadap kinerja yang

¹² Ibid

¹³ Kouze, James & Posner, Barry Z. 1997. *Kredibilitas*. (alih bahasa oleh : Anton Adiwiyoto). Jakarta : Profesional Book

bersangkutan. Secara umum, faktor-faktor itu berkaitan dengan 1) kapasitas mental, fisik, 2) kemampuan "pengetahuan/keterampilan" dan 3) kesediaan untuk bekerja. Kedua pakar di atas juga menyatakan sumber daya non manusia juga mempengaruhi unjuk kerja seseorang seperti: 1) data, 2) waktu, 3) peralatan, 4) uang, dan tenaga kerja¹⁴.

Bateman dkk (dalam Timpe) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kemampuan yang tinggi dan semangat bekerja keras, sebaliknya faktor eksternal berkaitan dengan tingkat kesukaran pekerjaan, nasib, bantuan rekan kerja, dan ada/tidaknya pemimpin yang baik¹⁵.

Sesuai dengan teori di atas, diduga dua faktor internal yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah adalah kecerdasan spiritual dan sikap inovatif.

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan (inteligensi) pada prinsipnya berorientasi kepada kemampuan berfikir yang mengandalkan otak. Munandar mengemukakan bahwa kecerdasan dalam bahasa Inggris "*Intelligence*", dan bahasa Belanda "*Inteligentie*" merupakan istilah umum untuk menggambarkan kepandaian seseorang. Kecerdasan sering diartikan sebagai kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama masalah yang pemecahannya menuntut kemampuan berfikir¹⁶.

Konsep kecerdasan terus mengalami perkembangan, tidak hanya terbatas kepada kecerdasan kognitif (IQ) sebagaimana dipahami selama ini, terdapat pula kecerdasan

¹⁴ Timpe, Dale A. 1993. *Kinerja (Performance): Seni Rmru dan Seni Manajemen Bisnis*. (alih bahasa oleh: Sofyan Cikmat). Jakarta : PT.Gramedia

¹⁵Ibid

¹⁶ Munandir. 2001. *Ensiklopedi Pendidikan*. Malang: UML

emosional. (EQ), serta yang terbaru yaitu kecerdasan spiritual (SQ).

Goleman dalam *emotional intelligent* memperkenalkan jenis kecerdasan emosional disamping kecerdasan intelektual. IQ baru dapat bekerja secara efektif apabila seseorang mampu memberdayakan potensi emosinya.¹⁷ Pada awal abad 21 Danah Zohar & Ian Marshall memperkenalkan hasil penelitian mereka, berupa jenis lain dari kecerdasan manusia yang sebelumnya belum banyak dibahas yaitu kecerdasan spiritual (SQ).¹⁸

Ngermanto menjelaskan bahwa SQ adalah suatu kemampuan yang sama tuanya dengan umat manusia. Secara *etimologi*, kata. spiritual (adjective) berasal dari kata spirit, yang memiliki 12 arti, baik dalam bentuk kata benda maupun kata kerja. yaitu : 1) arwah, 2) hantu, 3) peri, 4) orang, 5) kelincuhan, 6) makna, 7) moral, 8) cara, 9) berfikir, 10) keberanian, 11) sukma, dan 12) tabiat.¹⁹

Secara sempit Doe menyatakan spritual mencakup tiga hal yaitu : 1). moral, 2). semangat dan 3). sukma. Dalam hal ini spiritual dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membangkitkan "semangat", atau bagaimana ia memperhatikan "jiwa" dan "sukma" nya dalam menyelenggarakan kehidupan. Doe lebih lanjut menjelaskan spritual artinya: 1) sebagai dasar tumbuhnya harga diri, nilai-nilai dan moral; 2) mampu memberi arah dan arti kepada kehidupan; 3) keyakinan atau kepercayaan akan adanya

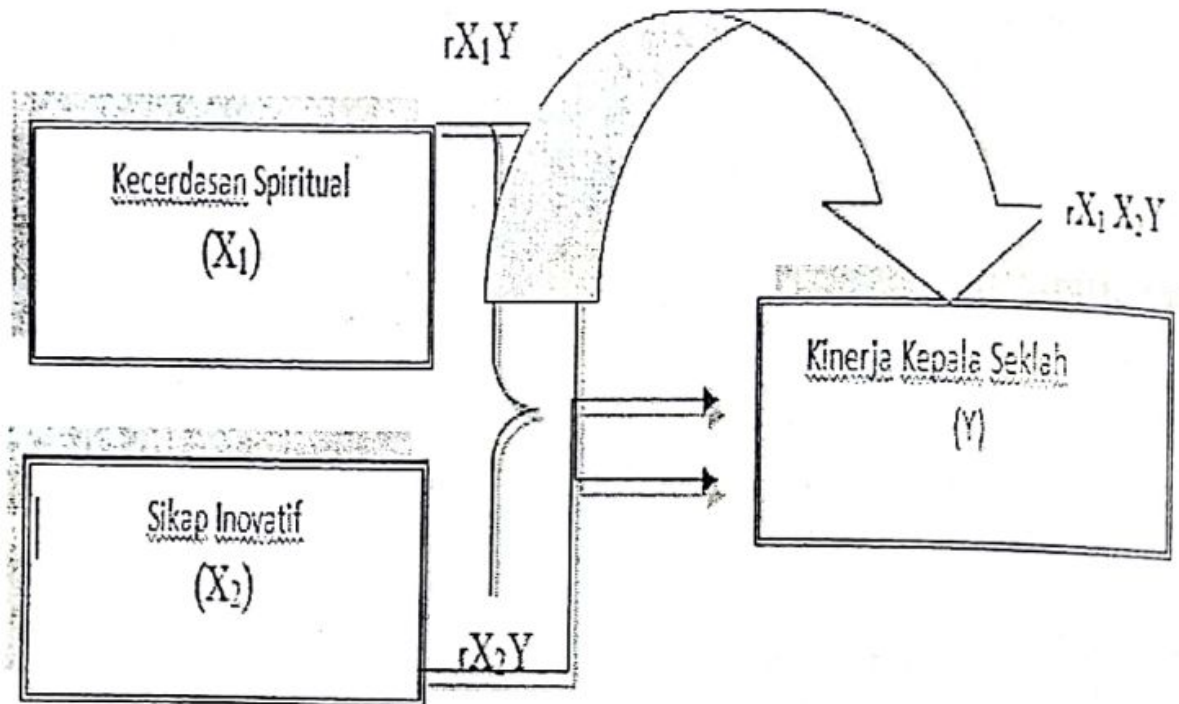
¹⁷ Goeleman, Daniel. 2000. Kecerdasan Emosional, (alih bahasa oleh : Hermaya) Jakarta : Kaifa

¹⁸ Zohar, Donah & Ian Marshall. 2001 *Spiritual Intelligency*, Jakarta : Mizan

¹⁹ Agus, Ngermanto. 2000. *Quantum Quotient*; Kecerdasan Quantum. Bandung: Nuansa

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Sikap Inovatif Secara Bersama-sama terhadap Unjuk Kerja Kepala Sekolah

Di atas telah diuraikan secara logis dan teoritis mengenai hubungan masing-masing variabel bebas : Kecerdasan spiritual dan sikap inovatif dengan kinerja Kepala Sekolah. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat hubungan positif antara masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri dengan variabel terikat. Sejauh ini belum ditemukan penelitian yang membahas pengaruh kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap unjuk kerja Kepala Sekolah. Namun demikian berdasarkan kajian pustaka dan penalaran logis telah terungkap bahwa kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara sendiri-sendiri mempunyai hubungan positif dengan unjuk kerja seseorang. Apabila hubungan tersebut linier, maka secara logis akan terdapat pula hubungan positif antara kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan kinerja Kepala Sekolah. Berdasarkan pembahasan di atas diduga terdapat pengaruh dua variabel bebas pada penelitian ini secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Artinya makin tinggi kecerdasan spiritual dan sikap inovatif Kepala Sekolah maka makin tinggi kinerja Kepala Sekolah.



Gambar 2: Kerangka Hubungan Ketiga Variabel

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MA dan MTs di Kota Bandar Lampung, dengan subyek penelitian adalah seluruh Kepala MA dan MTs baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang berstatus guru yayasan. Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data pendahuluan berkaitan dengan Sekolah serta Kepala Sekolah yang berada di bawah naungan DEPAG. Pra survey akan dilakukan di kantor DEPAG Bandar Lampung.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yang melihat pengaruh kecedasan spiritual dan sikap inovatif sebagai variabel (*X/bebas/ independent variabel* terhadap kinerja Kepala Sekolah sebagai variabel terikat (*Y/dependent variabel*.)

Penelitian korelasional menurut Irawan adalah penelitian yang berusaha menghubungkan suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan diantara dua variabel-variabel tersebut." ⁹⁹ Diperkuat oleh Suharsimi menyebutkan penelitian korelasional yakni "peneliti ingin mengatakan hubungan antara dua fenomena atau lebih." ³³

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya. Irawan lebih lanjut bahwa populasi adalah "sekumpulan subjek, objek atau kejadian

³³ Suharsimi. Op.cit. h.30

yang mempunyai minimal satu karakteristik yang sama". Atau populasi adalah "kelompok besar individu yang mempunyai karakteristik umum yang sama".³⁴

Populasi penelitian ini adalah seluruh Kepala MA dan MTs di Kota Bandar Lampung baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun guru yayasan.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan perwakilan dari populasi yang memiliki karakteristik populasi tersebut. Penarikan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi yang tidak terlalu besar 34 orang.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan dapat diamati/diobservasi. Variabel penelitian ini adalah : 1) Kecerdasan Spiritual (X_1), 2) sikap inovatif (X_2), dan 3) Kinerja (Y). Definisi operasional variabel-variabel penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut tugas-tugas dan kewajiban Kepala Sekolah. sebagai indikatornya yaitu: 1) edukator, 2) manajer, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator dan 7) motivator dalam organisasi sekolah. Diharapkan Kepala Sekolah tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan sasaran organisasi.

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang dalam

³⁴ Irawan. Op.Cit

memotivasi diri untuk mencari makna hidup, mengenal diri, menghidupkan visi dan nilai, berani bertanggung jawab, dan mampu menjaga ukhuwah. Pengukuran tingkat kecerdasan spiritual Kepala Sekolah menggunakan kuesioner yang penulis susun berdasarkan teoriteori. Adapun indikator kecerdasan spiritual adalah : 1) memotivasi diri, 2) kesadaran diri, 3) menghidupkan visi dan nilai, 4) berani bertanggungjawab, 5) dan mampu menjaga ukhuwah.

3. Sikap Inovatif

Sikap inovatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengarah kepada hal positif dan negatif tentang sikap Kepala Sekolah terhadap perubahan. Dari definisi ini dirumuskan indicator-indikator variabel yaitu: 1) menerima gagasan baru, yang terlihat dari: menerima dengan kesadaran, toleransi terhadap pekerjaan, kemaun untuk meningkatkan pekerjaan dan kesediaan menghadapi resiko, 2) membuat gagasan baru mengenai pengembangan prosedur, pengembangan metode, penekanan biaya dan mendorong adanya gagasan baru diantara bawahan dan 3) melakukan tindakan baru yang tergambar dari mengimplikasikan gagasan baru, mengembangkan gagasan baru dan memecahkan masalah.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variabel penelitian ini adalah angket model Skala Likert.

1. Pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel.
2. Penyusunan butir-butir pernyataan/pertanyaan sesuai dengan indikator variabel.
3. Melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan penyusunan butir angket

dari segi aspek yang diukur.

Penyusunan butir-butir pernyataan pada instrumen yang sesuai dengan kisi-kisi variabel memerlukan konsultasi dengan kolega agar diperoleh butir-butir yang memenuhi validitas konstruksi. Penyusunan angket mempertimbangkan kemudahan pengisian oleh responden dengan memperhatikan hal-hal berikut : (a) menghindari pernyataan/pertanyaan yang bersifat meragukan, (b) menghindari kata-kata yang terlalu abstrak, dan. (c) menghindari kata-kata yang menimbulkan curiga dan antipati.

Tabel 4: Rekapitulasi Butir-Butir Instrumen Penelitian

Var (1)	Indikator (2)	Sub Indikator (3)
Kinerja (Y)	a. Edukator	1. Membimbing 2. Mengembangkan 3. Memberi contoh
	b. Manajer	1. Menyusun program 2. Mengoptimalkan SDM
	c. Administrator	1. Mengelola administrasi sekolah
	d. Penyelia (Supervisor)	1. Menyusun supervisi 2. melaksanakan supervisi 3. Memanfaatkan hasil supervisi
	e. Pemimpin Leader	1. berkepribadian kuat 2. memahami kondisi bawahan 3. kemampuan mengambil keputusan
	f. Inovator	1. menemukan gagasan baru 2. melakukan pembaharuan
	g. Motivator	1. mengatur lingkungan kerja 2. mengatur suasana kerja 3. menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman

Var	Indikator	Sub Indikator
(1)	(2)	(3)
Kecerdasan Spiritual (X1)	a. Memotifasi diri	1. mencari hidup yang bermakna 2. integritas dan loyalitas 3. pengembangan diri 4. Optimis
	b. Kesadaran diri	1. kelebihan dan kekurangan 2. menentukan pilihan 3. disiplin 4. bijaksana 5. objektif
	c. Menghidupkan visi & nilai	1. menetapkan tujuan 2. menghidupkan tata nilai
	d. Berani bertanggung jawab	1. berani bertanggung jawab 2. mempunyai jiwa Kreatif
	e. Menjaga ukhuwah	1. memahami kesulitan orang lain 2. membina silaturahmi

Var (1)	Indikator (2)	Sub Indikator (3)
Sikap. Inovatif (X2)	a. Menerima gagasan baru	1. menerima gagasan dengan senang hati 2. toleransi terhadap pekerjaan 3. kemauan meningkatkan pekerjaan 4. kesediaan menghadapi resiko
	b. Membuat gagasan baru	1. menggagas pengembangan 2. menggagas Metode 3. mendorong gagasan orang lain
	c. Melakukan tindakan baru	1. mengaplikasikan gagasan baru 2. mengembangkan gagasan baru 3. memecahkan Masalah yang dihadapi

F. Prosedur Pengukuran Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk mendapatkan koefisien validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang dipakai adalah teknik korelasi product moment.³⁵

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

³⁵ Sudjana, 1996, *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung. Hal.329

R = koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y)

X = skor tiap item = skor butir

Y = skor total = skor faktor

N = jumlah responden

Hasil dari nilai korelasi (r) yang di peroleh, ditentukan hipotesisnya dengan kriteria

H_0 : skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

H_a : skor butir berkorelasi negatif dengan skor faktor³⁶

selain itu dapat juga dengan mencari perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung dapat dicari dengan rumus,³⁷:

$$t \text{ hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$N-2$$

Jika r hitung $>$ r tabel dan t hitung $>$ t tabel, maka variabel valid

Jika r hitung $<$ r tabel dan t hitung $<$ t tabel, maka variabel invalid

³⁶ Ancok, Djameludin. 1989. *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta hal 139

³⁷ Ibid. Ancok. 1989. hal.139

Uji validitas yang dilakukan adalah :

a. Validitas Isi (*Content Validity*)

Instrumen dikatakan memiliki validitas isi apabila instrumen tersebut berisikan masalah-masalah yang harus diukur. Validitas isi menuntut kesesuaian antara kemampuan yang akan diukur dengan instrumen pengukurnya. Untuk itu diperlukan instrumen yang panjang. Oleh karena tidak dapat sepenuhnya memasukkan seluruh permasalahan ke dalam instrumen, maka dilakukan secara sampling. Sampel instrumen tersebut ditetapkan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga sampel tersebut representatif, yakni mencerminkan sasaran secara tepat.

b. Validitas Konstruksi (*Construk Validity*)

Validitas konstruksi merupakan usaha untuk menunjukkan bahwa skor yang dihasilkan oleh instrumen benar-benar mencerminkan kemampuan yang menjadi sasaran pengukuran. Validitas konstruksi merupakan sesuatu yang abstrak dan konseptual, pembuktian keberadaannya diupayakan melalui penalaran.

c. Validitas Muka (*Face Validity*)

Instrumen disebut memiliki validitas muka apabila instrumen tersebut cantik dari segi perwajahan. Instrumen tersebut menggunakan instruksi yang jelas serta berbahasa secara baik dan benar sehingga ditanggapi secara positif oleh responden. Joesmani mengemukakan bahwa *face Validity* menekankan pada penampilan tes yang baik dalam arti sesuai dan menarik perhatian peserta tes.

d. Validitas Responden Melalui Uji Coba

Instrumen disebut valid apabila telah diuji coba terlebih dahulu. Setelah diuji coba didapatkan butir-butir instrumen yang gugur dan butir yang sah melalui analisis butir. Penganalisisan butir dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* dibantu perangkat komputer.

G. Uji Coba Instrumen

Angket sebelum digunakan, diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui apakah responden dapat memahami butir-butir pertanyaan/ Pernyataan yang akan diberikan pada penelitian ini. Disamping itu uji coba instrumen bertujuan untuk mendapatkan instrumen yang sah dan handal dengan prosedur sebagai berikut: 1) menentukan responden uji coba, 2) melaksanakan uji coba, dan 3) analisis data uji coba.

1. Responden uji coba.

Responden uji coba diambil dari luar sampel yang telah ditetapkan, yaitu kepada 10 orang para Kepala SMU dan SLTP di Bandar Lampung.

2. Pelaksanaan uji coba

Uji coba angket dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan dan kehandalan item. Pengumpulan data angket uji coba ini adalah dengan menemui secara langsung responden uji coba yakni mereka yang tidak termasuk kedalam sampel penelitian.

3. Analisis data hasil uji coba

Uji coba penelitian bertujuan untuk mengetahui dan memilih butir-butir instrumen yang sah dan handal sehingga layak

dijadikan alat ukur dalam penelitian kuantitatif yang sesungguhnya.

1). Uji kesahihan instrumen (Validitas).

Dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrumen, yang nantinya akan digunakan sebagai butir-butir instrumen penelitian. Analisis kesahihan butir dengan menggunakan rumus *product moment* dibantu perangkat computer program SPSS.16. Dalam pelaksanaan analisis kesahihan butir, penulis juga meminta pertimbangan beberapa orang kolega dalam memperoleh butir-butir kuesioner yang sah.

2. Uji Reliabelitas

Uji Keandalan Instrumen (reliabilitas), kuesioner yang digunakan disamping sah juga harus handal. Keandalan angket dianalisis dengan teknik *Alpha cronbach*.

$$R_{tt} = \frac{M}{M-1} \left[\frac{1 - V_x}{V_t} \right]$$

Dimana :

R_{tt} = koefisien korelasi alpha

V_t = variasi total

M = jumlah butir

V_x = variasi butir-butir

3) Uji tingkat pemaham instrumen. Dilakukan dengan tujuan untuk melihat tingkat pemahaman instrumen dari masing-masing variabel apakah responden uji coba tidak mengalami kesulitan dalam mengungkapkan makasud penulis. Adapun klasifikasi tingkat pemahaman untuk mendukung kebutuhan di atas, menurut Suharsimi³⁸ adalah sebagai berikut :

1.	90 -100%	kategori sangat baik
2.	80-89%	kategori baik
3.	65-79%	kategori cukup
4.	55-64%	kategori kurang baik
5.	0-54%	kategori gagal / tidak berhasil

³⁸ Ibid

Uji ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 metode *Levene test*.

c. Pengujian linieritas

Pengujian linieritas untuk mengetahui apakah variabel bebas X_1 dengan variabel Y , dan variabel bebas X_2 dengan variabel Y terdapat hubungan yang linier atau tidak. Pengujian dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (Sutrisno Hadi, 1977).

2. Pengujian hipotesis

hipotesis pertama dan kedua diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan teknik korelasi ganda, regresi ganda, dan teknik korelasi parsial untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional. Perinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Mencari korelasi sederhana antar variabel. Korelasi antar variabel yang dimaksud di sini adalah korelasi antara variabel kecerdasan spiritual (X_1) dengan kinerja (Y), dan korelasi antara variabel sikap inovatif (X_2) dengan kinerja (Y). Koefisien korelasi antara masing-masing variabel X dengan variabel Y di atas dihitung dengan rumus *Product Moment*. Tujuannya untuk melihat apakah korelasi antara X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y , signifikan atau tidak.
- b. 1. Mencari korelasi ganda. Perhitungan ini untuk melihat apakah ada korelasi variabel (X_1), dan variabel (X_2), secara bersama-sama dengan variabel (Y). Perhitungan ini menggunakan teknik korelasi ganda.
2. Menguji keberartian korelasi ganda. Perhitungan ini untuk mengetahui keberartian korelasi variabel (X_1), dengan variabel (X_2) secara bersama-sama dengan variabel (Y).

3. Mencari persamaan regresi ganda. Model persamaan regresi ganda yang digunakan adalah:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 \text{ (Sudjana, 1992).}$$

4. Menguji keberartian persamaan regresi ganda.

Setelah memperoleh persamaan regresi di atas, dilanjutkan dengan pengujian keberartian. Tujuannya untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berarti atau tidak dalam menjelaskan populasi.

c. Mencari korelasi parsial. Perhitungan ini bertujuan untuk melihat berapakah hubungan variabel X_1 , dengan variabel Y , apabila variabel X_2 , dalam keadaan konstan ($r_{y1.2}$). Perhitungan ini juga untuk mengetahui berapakah hubungan variabel X_2 dengan variabel Y , apabila variabel X_1 dalam keadaan konstan ($r_{y2.1}$).

J. ANALISIS HASIL

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara analisis deskriptif dan inferensial.

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif meliputi pembahasan karakteristik responden, pengetahuan responden terhadap sekolah MA/Mts, dan variabel-variabel penelitian.

Analisis Inferensial.

Analisis Inferensial, akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Pengujian ini untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian sehingga tujuan penelitian yang diajukan dapat tercapai.

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis disesuaikan dengan tujuan penelitiannya. Tujuan penelitian yang pertama dengan menggunakan one sampel test, tujuan penelitian yang kedua menggunakan analysis of variance, dan tujuan penelitian ketiga menggunakan *crosstab-chi-square*.

1. One Sampel Test

Digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang mendorong kecerdasan spiritual kepala MA/Mts

Penentuan kriteria pengujian, apakah menerima hipotesis atau menolaknya, dilakukan dengan langkah langkah :

1. Membuat hipotesis penelitian

Ho1 : diduga tidak ada faktor ekonomis, agamis dan eksternal nasabah dalam menabung di bank Islam.

Ho2 : diduga ada faktor ekonomis, agamis dan eksternal nasabah dalam menabung di bank Islam.

2. Menentukan $\alpha = 5 \%$

Menentukan wilayah kritis t tabel $[\alpha, (n - 1)]$

Menarik kesimpulan:

t hitung > t tabel maka Ho ditolak atau p value < 0.05

t hitung < t tabel maka Ho diterima atau p value > 0.05

Analysis of Variance

Anava digunakan untuk menguji apakah secara signifikan ada perbedaan antara dua atau lebih mean sampel yang diperbandingkan. Dengan menggunakan Anava ini maka dapat ditarik kesimpulan apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang memiliki mean yang sama. Penggunaan Anava memiliki asumsi bahwa setiap sampel diperoleh populasi yang normal (distribusi normal) dan setiap populasi tersebut memiliki varians yang sama³⁹.

Penggunaan Anava untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua, apakah secara signifikan terdapat pengaruh sikap inovatif kepala MA/Mts terhadap kinerja

Berdasarkan asumsi Anava bahwa sampel harus memiliki distribusi normal dan varians yang sama, maka dilakukan uji normalitas dan homogenitas.

Setelah melakukan uji terhadap asumsi anova tersebut, maka dilakukan uji anava dengan langkah-langkah sebagai berikut :

³⁹Levin, Richard I. dan David S Rubin, 1998, *Statistics for Management*, Prentice Hall International Inc, 7th edition, USA.p594-595.

1. MEMBUAT HIPOTESIS PENELITIAN

Ho2 : diduga tidak ada perbedaan kecerdasan spiritual antara Kepala MA/Mts di Bandar Lampung

Ha3 : diduga ada perbedaan kecerdasan spiritual antara Kepala MA/Mts di Bandar Lampung

2. Menentukan $\alpha = 5 \%$

MENENTUKAN WILAYAH KRITIS F TABEL $> [A, (K - 1), K(N-1)]$

4. MELIHAT HASIL PERHITUNGAN SESUAI TABLE ANOVA.

5. MENARIK KESIMPULAN:

$\chi^2 \text{ test} > \chi^2 \text{ tabel}$ maka Ho ditolak atau p value < 0.05

$\chi^2 \text{ test} < \chi^2 \text{ tabel}$ maka Ho diterima atau p value > 0.05

Pada Anava akan dihitung varians antar mean sampel (*Between sampel group*) dan varians dalam mean sampel (*With in sampel test*). Selanjutnya kedua estimasi varians tersebut akan diperbandingkan.

Tabel 3.1. Anava

	Sum of Square	df	Mean Square	F Rasio
Between group	$\sum n_j (X_j - \bar{X})^2$	k - 1	SSB/df	MSB/MSW
With in Group	$\frac{\sum n_j n_j - 1 S_j^2}{nT-1}$	n - k	SSW/df	
Total	SSB + SSW			

1. Perhitungan *between Sampel Group*

Untuk menghitung estimasi variansi *between sampel group* dilakukan dengan persamaan :

$$S_b^2 = \frac{\sum n_j (X_j - \bar{X})^2}{K-1}$$

Dimana :

S_b^2 = estimasi varians antara mean sampel

n_j = jumlah sampel ke- j

X_j = mean sampel dari sampel ke-j

X = mean sampel keseluruhan (grand mean)

K = jumlah sample

2. Perhitungan *With in Sampel Group*

$$S_w^2 = \frac{\sum n_j - 1 S_j^2}{n_T - 1}$$

Dimana :

S_w^2 = estimasi varians dalam mean sampel

N_j = jumlah sampel ke-j

S_j^2 = varians

K = jumlah sampel

NT = total sample

3. Pengujian Hipotesa dengan perhitungan F-Test

Pengujian hipotesisi dengan menggunakan F rasio ini adalah dengan membandingkan antara nilai F-test dengan F Tabel.

2. Menentukan $\alpha = 5 \%$

3. MENENTUKAN WILAYAH KRITIS χ^2 TABEL $> [A, (N - 1)]$

4. MENARIK KESIMPULAN:

χ^2 test $>$ χ^2 tabel maka H_0 ditolak atau p value $<$ 0.05

χ^2 test $<$ χ^2 tabel maka H_0 diterima atau p value $>$ 0.05

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data berikut ini menyajikan hasil penelitian tentang ketiga variabel penelitian yang terdiri atas variabel kecerdasan spiritual, sikap inovatif dan kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung.

1. Kecerdasan Spiritual Kepala MA dan MTs di Bandar Lampung.

Hasil pengolahan data instrumen penelitian, menunjukkan skor terendah 135 dan skor tertinggi 168. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk memperoleh nilai mean, median, modus dan simpangan baku. diperoleh nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 155,405 median 154,780 modus 153,250 dan simpangan baku 7,429. Dari data di atas terlihat bahwa rata-rata hitung, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menggambarkan bahwa distribusi sebaran data variabel kecerdasan spiritual yang diberikan kepada sampel penelitian, yakni para Kepala MA dan MTs di Bandarlampung cenderung berdistribusi normal.

Distribusi frekuensi data variabel kecerdasan spiritual Kepala MA dan MTs di Bandarlampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16: Distribusi frekuensi Data Variabel Kecerdasan Spiritual

Kelas interval	FO	% f0	% fk
165-169	5	14,71	5
160-164	3	9,00	8
155-159	9	26,00	17
150-154	10	29,00	27
145-149	4	12,00	31
140-144	2	6,00	33
135-139	1	3,00	34
Total	34	100	

Berdasarkan distribusi frekuensi data variabel kecerdasan spiritual diatas dapat dilakukan pengelompokan skor. yang termasuk dalam kategori tinggi mencapai 16,216% kategori sedang sebanyak 75,675% dan pada kategori rendah sebanyak 8,11 %. Perolehan kategori di atas dapat dilihat pada lampiran

2. Sikap Inovatif Kepala Sekolah

Hasil pengolahan data instrumen penebtian, menunjukkan skor terendah 96 dan skor tertinggi 119. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk memperoleh nilai mean, median, modus dan simpangan baku. diperoleh nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 106,892 median 106,250 modus 104,250 dan simpangan baku 5,705. dari data di atas terlihat bahwa nilai rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini berarti bahwa sebaran distribusi data variabel sikap inovatif yang disebarkan kepada para Kepala MA dan MTs di Bandarlampung yang menjadi sampel penelitian ini cenderung normal.

Distribusi frekuensi data variabel sikap inovatif Kepala MA dan MTs di Bandarlampung dapat dilihat pada label berikut:

Tabel 7.: Distribusi frekuensi Data Variabel Sikap Inovatif

Kelas Interval	F_o	% f_o	% f_k
116-120	3	9,00	3
111-115	7	21,0	10
106-110	10	29,0	20
101-105	9	26,0	29
96-100	5	15,00	34
Total	34	100	

Berdasarkan distribusi frekuensi data variabel sikap inovatif di atas dapat dilakukan pengelompokan skor. yang termasuk dalam kategori tinggi mencapai 24,324% kategori sedang sebanyak 59,459% dan pada kategori rendah sebanyak 16,216%.

3 Kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung

Hasil pengolahan data instrumen penelitian, menunjukkan skor terendah 131 dan skor tertinggi 164. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk memperoleh nilai mean, median, modus dan simpangan baku. Diperoleh nilai mean sebesar 148,162 median 150,380 modus 153,270 dan simpangan baku 9,462 dari data di atas terlihat bahwa rata-rata hitung, median dan modus tidak jauh berbeda, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Distribusi frekuensi Data Variabel Unjuk Kerja

Kelas Interval	f_o	% f_o	% f_k
164-170	2	5,41	2
157-163	6	16,22	8
150-156	12	32,43	20
143-149	5	13,51	25
136-142	7	5,41	32
129-1135	2	13,51	34
Total	34	100	

Berdasarkan distribusi frekuensi data variabel kinerja di atas dapat dilakukan pengelompokan skor. yang termasuk dalam kategori tinggi mencapai 16,216% kategori sedang sebanyak 64,865% dan pada kategori rendah sebanyak 18,919%.

Berdasarkan skor masing-masing variable di atas maka dapat diketahui tingkat pencapaian skor oleh responden, dengan menggunakan rumus: Sudjana (1982)

$$\text{Daya serap} = \frac{\sum \text{skor}}{\sum \text{resp} \times \sum \text{item} \times \text{bobot nilai tertinggi}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan berdasarkan rumus dan pengkategorian di atas, diperoleh daya serap responden untuk variabel kecerdasan spiritual (X_1) mencapai 88,80% (kategori baik), variabel sikap inovatif (X_2) mencapai 85,51% (kategori baik), sedangkan variabel kinerja (Y) mencapai 86,08% (kategori baik)

B. Pengujian Terhadap Variabel-Variabel Penelitian.

Pengujian terhadap variabel-variabel penelitian dimulai dengan pengujian validitas dan reliabelitas. Valid dan reliabelnya suatu kuesioner akan mampu mengungkapkan pengukuran yang tepat dalam penelitian, sementara reliabelitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban yang dibuat untuk kuesioner tersebut konsisten.

1. Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel penelitian, semua variabel yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang valid. Hal ini ditunjukkan dengan penghitungan yang bernilai positif dari *corrected item-total correlation*, apabila dibandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel, dimana r hitung > dari r tabel ($N = 100$, $\alpha = 0,05$ sebesar 0.1946) menunjukkan bahwa variabel tersebut valid. Perhitungan t hitung dilakukan dengan rumus :

$$T \text{ hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-2}}}$$

dilihat dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel, apabila t hitung > dari t tabel, berarti variabel tersebut valid. Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa t hitung > dari t tabel ($\alpha = 0,05$, $df = 99$ sebesar 1,98).

2. Pengujian Reliabelitas Variabel Penelitian

Pengujian terhadap reliabelitas variabel penelitian yang ada pada kuesioner dapat dilihat dari nilai *Alpha*, dengan batas minimal 0,5. (Ancok, 1989). Dari hasil uji reliabelitas tersebut, terlihat semua variabel penelitian bernilai lebih dari 0.5. Variabel Ekonomis, nilai *Alpha* =0.7216, Variabel Agamis nilai *Alpha*=0,7622, Variabel ekstern nilai *Alpha*=0.8342 Artinya variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, dan analisisnya dapat dilanjutkan.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian *One Sampel Test*

Hasil pengujian hipotesa dengan menggunakan *One Sampel Test* menunjukkan bahwa H_0 di tolak, artinya terdapat faktor-faktor yang mendorong kepala sekolah untuk meunjukkan kecerdasan spiritual. Hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 29,61 Apabila dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, atau dilihat dari nilai probabilitanya, dengan nilai 0.000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan penolakan terhadap H_0 .

Pengujian terhadap variabel-variabel ekonomis menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel (57,430 $>$ dari t tabel), atau probabilitasnya $<$ 0,05. Variabel Agamis menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel (88.075. $>$ dari t tabel), atau probabilitasnya $<$ 0,05. Variabel eksternal menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel 10,636 $>$ dari t tabel), atau probabilitasnya $<$ 0,05. Artinya secara signifikan ada faktor-faktor tertentu yang membuat nasabah menabung di bank Islam yaitu faktor ekonomis, agamis dan eksternal.

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel sikap inovatif (X_2) dengan unjuk kerja (Y) (r_{y_2}) adalah 0,632 koefisien determinasi (r^2) =0,399 dan nilai probabiliti sebesar 0,019 pada taraf sigifikansi α 0,05. Berdasarkan ketentuan, apabila nilai sigifikansi probabiliti kecil dari taraf signifikansi α 0,05 maka dapat dikatakan

bahwa (H_0) yang menyatakan "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari sikap inovatif terhadap kinerja kepala sekolah" tidak diterima dan konsekwensinya (H_1) diterima.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel sikap inovatif mempunyai hubungan prediktif yang signifikan dengan variabel unjuk kerja para responder Kepala MA dan MTs di Bandarlampung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yang berbunyi : "Terdapat pengaruh sikap inovatif terhadap kinerja Kepala Sekolah, artinya makin tinggi sikap inovatif Kepala Sekolah maka makin tinggi kinerja Kepala Sekolah". teruji secara empiris. Pengaruhannya prediktor variabel sikap inovatif terhadap kinerja Kepala Sekolah adalah 46 %.

3. Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah : "Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Sekolah, artinya makin tinggi kecerdasan spiritual dan sikap inovatif Kepala Sekolah maka makin tinggi kinerja Kepala Sekolah". Untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual (X_1) dan sikap inovatif (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung (Y) digunakan analisis korelasi ganda. dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16.: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Ganda (X_1), (X_2) dengan (Y)

Korelasi	Koefisien korelasi R	Koefisien Determinasi R ²	P
r_{y12}	0,554	0,307	0,002

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kecerdasan spiritual (X_1) dan sikap inovatif (X_2) secara bersama-sama dengan unjuk kerja (Y) (r_{y12}) adalah sebesar 0,554 koefisien determinasi = 0,307 dan nilai probabiliti sebesar 0,002 pada taraf signifikansi α 0,01. oleh karena nilai signifikansi probabiliti jauh lebih kecil dan taraf signifikansi α 0,01 maka dapat dikatakan bahwa (H_0) yang menyatakan "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual dan sikap inovatif terhadap kinerja kepala sekolah" tidak diterima dan konsekwensinya (H_1) diterima. Dari analisis data di atas berarti antara kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah adalah sebesar 30,7%.

Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung sebesar 30,7%. sedangkan sisanya sebesar 69,3% ditentukan oleh faktor lain.

4. Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat Secara Parsial.

Analisis korelasi parsial dilakukan untuk melihat seberapa besar hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja secara murni tanpa dipengaruhi oleh variabel apa pun, demikian pula dengan variabel sikap inovatif terhadap kinerja

Kepala Sekolah.

Proses perhitungan analisis korelasi parsial dilakukan dengan menentukan besarnya koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas untuk melihat hubungannya terhadap variabel terikat, dengan cara mengontrol variabel bebas lainnya. Kemudian melakukan pengujian harga signifikansi probabiliti dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil analisis korelasi parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial antara (X₁) dan (X₂) dengan (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi r	Koefisien Determinasi r ²	P
R _{y1.2}	0,436	0,19	0,019
R _{y2.1}	0,312	0,097	0,002

Hubungan variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja Kepala sekolah dengan mengontrol variabel sikap inovatif dinyatakan dengan R_{y1.2}. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R_{y1.2} sebesar 0,436. Artinya kecerdasan spiritual memberi pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 19% tanpa dipengaruhi oleh faktor X₁.

Sedangkan besarnya hubungan antara sikap inovatif dengan unjuk kerja Kepala Sekolah dengan mengontrol variabel kecerdasan spiritual dinyatakan dengan R_{y2.1}. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,312. Dapat disimpulkan bahwa sikap inovatif mempunyai hubungan dengan kinerja sebesar 0,312 pada saat variabel X₁ di kontrol. Artinya sikap inovatif memberikan pengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah sebesar 9,8% tanpa dipengaruhi faktor X₁.

Hasil analisis di atas menunjukkan besarnya koefisien korelasi murni yang terjadi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengabaikan

adanya interkorelasi antara sesama variable bebas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual maupun sikap inovatif merupakan faktor yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya perbandingan pengaruh relatif dan efektif dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada lampiran dan tabel berikut ini

Tabel 18 Bobot Sumbangan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Pengaruh Relatif %	Pengaruh Efektif %
1	61,67	18,93
2	38,33	11,76
Total	100,000	30,69

Hasil pengaruh efektif berbeda dengan pengaruh relatif dari kedua variabel bebas, pengaruh relatif variabel kecerdasan spiritual (X_1) sebesar 23,23% sedangkan pengaruh relatif variabel (X_2) sebesar 14,44%. Selisih pengaruh relatif dengan pengaruh efektif karena terjadi kontaminasi kedua variabel bebas, karena masing-masing variabel bebas saling berkontribusi. Ketika variabel bebas X_1 memberikan pengaruh relatif sebesar 23,2% terhadap Y , pada pengaruh efektif sebesar 18,93%, maka kontaminasi yang diberikan variabel X_2 kepada variabel X_1 sebesar 4,3%. Sementara itu ketika variabel X_1 memberikan pengaruh relatif sebesar 14,4% terhadap Y , pada pengaruh efektif sebesar 11,76, maka kontaminasi yang diberikan variabel X_1 , kepada variabel X_2 sebesar 2,68%.

D. Diskusi/ Temuan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini ditolak kebenarannya baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Artinya dari proses analisis regresi sederhana maupun analisis regresi ganda, terbukti bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan spiritual dan sikap motivasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala sekolah adapun temuannya sebagai berikut :

1. Tingkat pencapaian skor kecerdasan spiritual kepala MA dan MTs di Bandarlampung, relatif lebih banyak berada pada klasifikasi baik dengan 87,647% dan melihat skor dari kinerja kepala sekolah juga dalam kategori baik dengan 85,51% Sementara itu faktor kecerdasan spiritual memang secara teori turut memberikan pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Tingkat skor sikap inovatif juga relatif lebih banyak berada pada kelompok baik dengan 87,15%.
2. Ketiga hipotesis penelitian ini diterima kebenarannya secara empiris yaitu
 - a. Terdapat korelasi positif yang berarti antara kecerdasan spiritual dengan kinerja kerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung. Hasil analisis menunjukkan ($r_y = 0.535$) Kekuatan hubungan memiliki koefisien determinasi $r^2 = 0,2862$ dan sumbangannya mencapai keberhasilan 28,62% sisanya sebanyak 71,38% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
 - b. Terdapat korelasi positif antara sikap inovatif dengan kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung. Hasil analisis menunjukkan ($r_{ye} = 0.632$) Kekuatan hubungan memiliki koefisien determinasi ($r^2 = 0,3994$ dan sumbangannya mencapai keberhasilan 39,94 %

sisanya sebanyak 60,6% unjuk kerja disumbangkan oleh faktor-faktor lain.

- c. Terdapat korelasi positif yang berarti antara kecerdasan spiritual dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlapung. Hasil analisis menunjukkan ($R_{y12} = 0,546$ Kekuatan hubungan memiliki koefisien determinasi ($r^2 = 0,2981$ dan sumbangannya mencapai keberhasilan 29,81% sisanya , sebanyak 70,19% kinerja disumbangkan oleh faktor-faktor lain.

3. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa korelasi parsial antara kecerdasan spiritual dengan kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlapung pada saat sikap inovatif dikontrol adalah ($R_{y12} = 0,436$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,190$ Artinya kecerdasan spiritual memiliki kekuatan hubungan dengan unjuk kerja sebesar 19% apabila, sikap inovatif dikontrol. Korelasi parsial antara sikap inovatif dengan kinerja Kepala MA dan MTs pada saat kecerdasan spiritual dikontrol adalah ($R_{Y21} = 0,312$ dengan koefisien Determinasi ($R^2 = 0,098$ Hal ini berard sikap inovatif memiliki kekuatan hubungan dengan unjuk kerja sebesar 9,8% apabila kecerdasan spiritual dikontrol. Pengaruh efektif variabel X_1 terhadap Y diperoleh 18,93 % angka inilah yang menggambarkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja Kepala Sekolah. sumbangan efektif variabel X_2 terhadap Y diperoleh 11,76 % angka inilah yang menggambarkan pengaruh sikap inovatif terhadap kinerja Kepala Sekolah. Nilai pengaruh efektif ini lebih kecil dari nilai koefisien korelasi masing-masing variabel ini, karma nilai pengaruh efektif telah mengontrol variabel bebas lainnya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan korelasional, dengan prosedur penelitian kuantitatif temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan informasi yang tepat dan objektif. Walaupun demikian, untuk mendapatkan hasil yang ideal dan sempurna masih dijumpai kendala di lapangan, terutama keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian.

Dalam penelitian ini tidak tertutup, kemungkinannya bias, sebab penelitian ini melibatkan banyak orang sebagai responden. Sewaktu pengisian angket, responden bisa memberikan data yang tidak sesuai dengan fakta.

Lampiran 1: Distribusi Frekuensi

Frequency Table

Unjuk Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SL	13	1.5	1.5	1.5
SR	17	2.0	2.0	3.5
'' KD	51	6.0	6.0	9.5
JR	208	24.5	24.5	34.0
TP	561	66.0	66.0	100.0
Total	850	100.0	100.0	

Lampiran 2: Uji Validitas dan Reabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	850	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	850	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja Kepala Kepala MA dan MTs di Bandrlampung Artinya jika Kepala Sekolah mempunyai kecerdasan spiritual yang baik akan mampu meningkatkan Kinerjanya sehingga Kepala Sekolah tersebut akan lebih maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan di Sekolah tersebut.
2. Sikap inovatif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Kepala MA dan MTs di Bandarlampung. Artinya jika ingin meningkatkan kinerja Kepala Sekolah maka salah satu faktor yang tidak boleh dikesampingkan yaitu menumbuhkan sikap inovatif pada diri Kepala Sekolah.
3. Kecerdasan spiritual dan sikap inovatif Kepala MA dan MTs di Bandarlampung secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlapung. Dengan demikian kedua variabel ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Kepala MA dan MTs di Bandarlampung.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data, kecerdasan spiritual Kepala MA dan MTs di Bandarlapung termasuk kedalam kategori baik. Hal

ini perlu menjadi bahan kajian bagi para Kepala Sekolah, pengelola, pemerhati pendidikan serta instansi terkait di Kota di Bandar Lampung, untuk memberdayakan potensi kecerdasan spiritual ini yang bermuara kepada meningkatnya kinerja Kepala Sekolah. salah satu upaya yang perlu ditindak lanjuti yakni secara personal para Kepala Sekolah dapat menimba ilmu tentang spiritual., Serta program pengayaan spiritual yang terencana dan gradual. Semakin tinggi Kecerdasan Spiritual yang dimiliki Kepala Sekolah diharapkan akan berimbas kepada kinerja Kepala Sekolah tersebut.

Hasil analisis Data juga mengungkapkan bahwa sikap inovatif para responden termasuk dalam kategori baik, namun belum terlihat pengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja dari analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, hendaknya menjadi masukan bagi semua pihak untuk memberdayakan serta mengaplikasikan sikap inovatif demi peningkatan kinerja para Kepala sekolah di masa mendatang. Mengingat selama ini Kota Bandar Lampung menjadi barometer pendidikan menengah untuk wilayah Lampung.

C. Saran-saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang konstruktif, dan positif bagi *stake holders* pendidikan terutama pendidikan menengah dibawah naungan Depag dalam mengambil kebijakan dimasa mendatang sebagai upaya yang bermuara kepada meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. penulls mengajukan beberapa saran kepada:

1. Kepala Sekolah diharapkan berupaya, menambah pengetahuan dari berbagai media masa, serta memperkaya pengalaman agama secara, maksimal, yang pada akhirnya, akan berimbas kepada, unjuk

- kerja kepala sekolah tersebut.
2. Kepala Depag Balampung, agar dapat meningkatkan mutu pendalaman agama Kepala Sekolah, melalui penyediaan berbagai sarana dan pengayaan agama yang terprogram dan gradual bagi Kepala Sekolah.
 3. Peneliti selanjutnya. Kajian tentang spiritual relatif baru dan masih hangat diperbincangkan serta untuk konteks Indonesia khususnya Lampung, sangat perlu dilakukan kajian secara berlanjut di banyak sektor kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ngermanto.2000. *Quantum Quotient.; Kecerdasan Quantum*. Bandung: Nuansa
- Arikunto, Suharsimi.1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____ 1989. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary Ginanjar Agustian. 2001 *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. ESQ*. Jakarta :Agra
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. *Manajemen Umum*. Jakarta: Chalia Indonesia
- Cochcran, William. 1974. *The New Encyclopedia Britanica*. Publisher.1995. *Kamus Bear Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Cet. Ke-IV
- Doe, mimi &, Marsha Walch. *10 Prinsip Spiritual Parenting ; Bagaimana menumbuhkan dan Merawat Sukma Anak Anda*. Jakarta: Kaifa
- Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M &, Donnely, J.H. 1992. *Organisasi Manajemen*. Jakarta : Erlangga

- Goleman, Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosional*, (alih bahasa oleh: Hermaya). Jakarta: Kaifa
- Griffin, Ricky W. 1987. *Management*, Boston: Houghton Mifflin
- Hadi, Sutrisno. 1977. *Statistik jilid II* Yogyakarta : Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM
- Haiman, Scoot & Conner 1982. *The Management*. Boston: Houghton Mifflin Co
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall Company
- Kartno, Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press
- Kamars, Dachnel. 1995. *Management SDM; Makalah Pidato ilmiah Dies Natalis JKIP Padang ke-39*, Padang : IKIP Padang
- Kast, Fremon & Rosenzweig. 1982. *Organisasi dan Manajemen*. (alih bahasa oleh: M. Yasin). Jakarta : Bina Aksara
- Koontz & O'Donnel. 1972. *Principles of Management*. New York: Grow Hill Book Company
- Kouze, James & Posner, Barry Z. 1997. *Kredibilitas*. (alih bahasa oleh : Anton Adiwiyoto). Jakarta : Profesional Book

- Lewis Philip. V. 1982. *Organizational Comunication*. New York: Welly Sons Inc
- Mondy &, Premeaux. 1995. *Management Concepts Practice and Skill*. New Jersey: Englewood Cliffs
- Mulyasa, E, 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Rosda Karya: Bandung
- Munandir. 2001. *Ensiklopedi Pendidikan*, Malang: UML
- Nitisemito, S. Aleks. 1988. *Manajemen Personalia, Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Peter Salim & Yeni Salim. 1991. *Kamus Bahas Indonesia Kontemporer*. Jakarta
- Pidarta, Made. 1985. *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta Bina Aksara
- Rogers, Everett M. 1983. *Diffusion of Inovations*. New York: Free Press A Division of Macmillan inc
- Sahertian, Piet A. 1992. *Supervise Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan*, Rosda Karya: Bandung.
- Seno, Franz Magnis. 1982. *Etos Sosial*. Jakarta: Gramedia
- Siagian, Sondang P. 1980. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung

- _____ .*Menumbuhkan Rasa Disiplin Pegawai*.Prisma No.2 th1980. Jakarta: LP3ES 1995.
- _____ . *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soewarno. 1984. *Kepemimpinan Sekolah*. Jakarta : Depdikbut
- Stoner, James A.F & Freeman. 1994. *Management*. Penerjemah: Wilhelmus. Jakarta : Intermedia
- Sudjana. 1983. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Edisi ke-2. Bandung : Tarsito
- Suharsono. 2002. *Melejitkan IQ dan IE, & IS*. Jakarta : Inisiasi Press
- Sunyoto, Agus. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta IPWI
- Sutisna, Oteng. 1989. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Prektek Profesional*. Jakarta: Dirjen Depdikbut
- Terry, George R. 1972.*Principles of Management*, Illinois: Ricard D Darwin. Irwin Homewood
- Timpe, Dale A. 1993. *Kinerja (Performance): Seni Rmu dan Seni Manajemen Bisnis*. (alih bahasa oleh: Sofyan Cikmat). Jakarta : PT.Gramedia
- Trimmo, Soejono. 1989. *Analisis Kepemimpinan*. Bandung: angkasa
- Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

