



Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Servant Leadership* Pendeta

Yuvine Marlene Cicilia Noach

Prodi Kepemimpinan Kristen, FISKK-Institut Agama Kristen Negeri Kupang, Indonesia

E-mail: ymcn2019@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-03 Keywords: <i>Emotional Intelligence;</i> <i>Servant Leadership;</i> <i>Pastor.</i>	This research was conducted with a total saturated sample of all West Kupang Class GMIT Pastors, totaling 44 people and aims to determine the significant effect of emotional intelligence on Servant Leadership in West Kupang Class GMIT Priests. The scale used is the emotional intelligence scale from the theories of Goleman, Boyatziz, and McKee (Maulidina & Rachmah, 2018) while the servant leadership scale is based on Page and Wong's theory (Bakumawa 2012) using the Self-Assessment of Servant Leadership Profile. The results of the analysis show that there is a significant influence emotional intelligence on Servant Leadership in West Kupang GMIT Priests, with the coefficient of determination showing the magnitude of the influence formed by the independent variable and the dependent variable of 68.2% while 31.8% is influenced by other factors outside the variable emotional intelligence.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-03 Kata kunci: <i>Kecerdasan Emosional;</i> <i>Servant Leadership;</i> <i>Pendeta.</i>	Penelitian ini dilaksanakan dengan sampel Jenuh total seluruh Pendeta GMIT Klasis Kupang Barat yang berjumlah 44 Orang dan bertujuan mengetahui pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap Terhadap <i>Servant Leadership</i> (Kepemimpinan Pelayan) Pada Pendeta GMIT Klasis Kupang Barat. Skala yang digunakan adalah skala kecerdasan emosional dari teori Goleman, Boyatziz, dan McKee (Maulidina & Rachmah, 2018) sedangkan skala <i>servant leadership</i> berdasarkan teori Page dan Wong (bakumawa 2012) menggunakan <i>Self-Assessment of Servant Leadership Profile</i> . Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap <i>Servant Leadership</i> (Kepemimpinan Pelayan) Pada Pendeta GMIT Klasis Kupang Barat, dengan koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dibentuk oleh variabel bebas dan variabel terikat sebesar 68,2 % sedangkan 31,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar variabel kecerdasan emosional.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan diibaratkan sebagai elemen kunci dalam mengelola organisasi secara lebih efektif, yaitu memotivasi individu untuk belajar menyelesaikan tugas demi terwujudnya tujuan bersama (Yukl, 2010). Dalam suatu organisasi tentunya mengharapkan seorang pemimpin dalam mengatur jalannya kegiatan manajerial untuk kebutuhan bersama. Terwujudnya tujuan organisasi dilihat dari sejauh mana seorang pemimpin mampu mengarahkan anggotanya ke arah yang lebih baik. Ibarat sebuah kapal yang tidak dapat berjalan tanpa kapten dan anak buah kapal, yang secara bersamaan mengarahkan arah dan tujuan yang tepat dari kapal tersebut (H, 2003).

Sosok seorang pemimpin memiliki peran penting bagi organisasi. Seorang pemimpin dapat memotivasi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pengikutnya untuk mewujudkan tercapainya tujuan bersama. Pemimpin memiliki peran dimana mereka mampu memberikan dampak yang besar dalam menciptakan perubahan positif

dalam kinerja organisasi (Elenkov, 2002). Keberhasilan seorang pemimpin dinilai dari kapasitas dan juga kinerja yang dicapai, serta keterampilan dalam mengelola suatu lembaga/ organisasi (Rivai, 2012).

Di Indonesia, kata pendeta lebih merujuk pada tokoh agama Kristen Protestan. Panggilan kepemimpinan ini ditandai dengan kapasitas dan tanggung jawab yang melekat pada pemimpin untuk memimpin organisasi gereja. Seorang "pendeta" bertanggung jawab menjalankan kepemimpinannya sedemikian rupa sehingga kehidupan dan pelayanannya menjadi berkat bagi orang lain, terutama bagi anggota jemaat gereja yang dipimpinya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Suharto, 2008) yang mengatakan bahwa seorang pendeta sebagai pemimpin memiliki kemampuan memberikan penguatan dalam aspek pemberdayaan jemaat dan juga manajemen pelayanan. Untuk itu diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memimpin organisasi gereja secara efektif (Maxwell, 2012). Gaya kepemimpinan ini di-

wujudkan dalam dasar model kepemimpinan yang melayani. Sederhananya, kepemimpinan yang melayani adalah kemampuan untuk membuat orang lain tumbuh sebagai individu, menjadi lebih sehat, lebih bijak, mandiri dan memiliki hati seorang pelayan yang selalu ingin melayani untuk kebaikan orang lain (Spears, 1995). Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, kepemimpinan pelayan harus dipahami dalam prinsip pelayanan yang mengutamakan karakter, kerendahan hati dan pengabdian (Kouzes dan Posner 1999, Wong dan Page 2000).

Keteguhan dan kerendahan hati serta kehambaan merupakan syarat utama yang harus dimiliki seorang *servant leader* untuk dapat melihat nilai dan potensi orang lain agar dapat memanfaatkan berbagai daya, kemampuan dan talenta setiap individu guna terwujudnya tujuan bersama. Hal ini selaras dengan pandangan Russel (2003) dan Irving (2004) yang mengatakan bahwa efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh nilai karakter yang ditunjukkan *servant leader* melalui perilaku sehari-hari, dimana karakter yang kuat mengkomunikasikan kepercayaan, konstensi, potensi dan kehormatan untuk mempersatukan pengikut dalam mencapai tujuan bersama. GMIT merupakan salah satu lembaga gereja Kristen Protestan yang lahir dari pekabaran injil Belanda yang menganut ajaran Calvin dimulai pada abad XVII dalam wilayah keresiden Timor. GMIT sebagai sebuah gereja oikumenis pada tanggal 31 Oktober 1947, yang memiliki wilayah pelayanan meliputi wilayah NTT (kecuali Sumba) dan Pulau Sumbawa di NTT dan Batam yang dibagi menjadi 54 Klasis. Salah satu klasis di GMIT adalah Klasis Kupang Barat.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan beberapa aktivis gereja bulan Maret 2022 diketahui bahwa pada prinsipnya sistem pelayanan yang dipakai GMIT yakni Presbiterial Sinodal. Model kepemimpinan yang di terapkan dalam GMIT adalah model kepemimpinan *servant leadership* namun dalam prakteknya masih terdapat beberapa pendeta GMIT telah metamorfosis pada kepemimpinan konvensional. Permasalahan ini terjadi akibat adanya pergeseran cara berpikir mengenai kepemimpinan, dimana gereja memaknai kepemimpinan sebagai posisi atau jabatan daripada memaknai itu sebagai suatu panggilan. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat pelayanan dan kinerja pendeta. Berbicara tentang kepemimpinan pendeta dapat dilihat dari hasil evaluasi terhadap kinerja pendeta GMIT masih rendah (Laporan MS GMIT, periode 2007-2011),

dan juga sekitar 90% masalah yang diselesaikan paling banyak mengenai kinerja pendeta (Laporan MS GMIT, periode 2011-2015). Melihat kenyataan ini, maka dapat dikatakan bahwa persoalan *servant leadership* yang paling mendasar yang sedang dihadapi oleh GMIT saat ini adalah "Karakter". Tanpa karakter pendeta tidak akan dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber daya yang ada di dalam gereja. Jika hal ini tidak mendapat perhatian maka gereja akan kehilangan pengaruhnya

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tergerak untuk meneliti tentang *servant leadership* GMIT yang diperankan oleh pendeta sebagai *servant leader* dengan beberapa pertimbangan yaitu: 1) Gereja mesti menjadi Lembaga terdepan dalam penerapan *servant leadership*. 2) Gereja merupakan pusat pendidikan spiritual dan pembinaan karakter warga gereja yang sekaligus menjadi anggota masyarakat, karena itu pendeta memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memfasilitasi perjumpaan warga gereja dengan Allah supaya menemukan makna hidup melalui pengalaman hidup sehari-hari, pekerjaan, dan tanggung jawab; 3) Tugas dan tanggung jawab pendeta adalah memperbaiki penampilan gereja, menuntun warga gereja untuk berperilaku sesuai nilai-nilai etis yang telah disepakati secara umum; 4) pendeta menjadi inspirator terbaik dalam mengubah tantangan menjadi sebuah kesempatan untuk menghadirkan kerajaan Allah kepada semua orang.

Perilaku *servant leadership* akan cenderung diperlihatkan oleh pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi (Hannay, 2009). Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian Staden (2001) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada *servant leadership* ($R^2 = 0,873$, dan juga adjusted $R^2 = 0,759$). Barbuto dan Bugenhagen (2009) yaitu dalam penelitiannya menemukan yang hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional pemimpin dengan pengikut Leader-Member Exchanges ($r = .15$, $p < .01$). Hubungan positif yang signifikan juga ditemukan antara pengikut LMX dan perilaku kecerdasan emosional yaitu respon empati ($r = .16$, $p < .01$) dan keterampilan interpersonal ($r = .13$, $p < .05$). Berdasarkan temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pemimpin akan berdampak pada semakin baiknya kualitas hubungan antara pemimpin dengan pengikut. Karena pemimpin yang cerdas secara emosional akan:

1. Menunjukkan pengendalian diri yang kuat, dapat dipercaya, dan dihormati pengikutnya (Barling, Slater, dan Kelloway, 2000).
2. Mudah diterima oleh pengikutnya sehingga efektif dalam menggunakan motivasi inspirasional (Palmer, Walls, Burgess dan Stough, 2001),
3. Mudah memahami dan memberikan respon empati terhadap kebutuhan pengikutnya (Gardner dan Stough, 2002).

Namun hasil penelitian di atas sangat kontras dengan hasil penelitian Parolini (2005) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memprediksi persepsi bawahan terhadap perilaku *servant leadership* pemimpin, demikian juga kecerdasan emosional tidak dapat memprediksi budaya *servant leadership*. Hasil temuan ini diperkuat oleh pernyataan Antonakis (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat dijadikan prediktor efektivitas kepemimpinan karena adanya kontradiksi dan inkonsistensi yang meragukan perlunya kecerdasan emosional dalam memahami dan juga memprediksi efektivitas kepemimpinan.

Demikian juga Locke (2005) menyatakan bahwa konsep kecerdasan emosional tidak memiliki dasar yang kuat karena tidak termasuk dalam bentuk kecerdasan, selain itu kecerdasan emosional memiliki definisi yang luas dan inklusif sehingga tidak dapat dimengerti. Oleh sebab itu secara fundamental konsep kecerdasan emosional tidak memenuhi syarat ketika diterapkan pada kepemimpinan sehingga diperlukan penelitian selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *servant leadership*. Dari data empiris yang dikemukakan di atas, masih terdapat hasil penelitian yang pro dan kontra tentang kecerdasan emosional terhadap *servant leadership*. Untuk alasan itu penulis merasa penting untuk dapat melakukan kajian lanjutan untuk mengetahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *servant leadership* pendeta GMIT Klasis Kupang Barat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian yakni seluruh Pendeta dalam Wilayah pelayanan GMIT Klasis Kupang Barat berjumlah 44 Orang. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 44 orang dengan alasan karena populasinya di bawah 100 maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Skala Kecerdasan Emosional yang disusun dari

teori yang dikemukakan oleh Goleman, Boyatziz, dan McKee (Windy Daisy Maulidina & Rachmah, 2018) dan Skala *servant leadership* menggunakan bentuk pendekatan *Self-Assessment of Servant Leadership Profile*. Metode ini dikembangkan oleh Page dan Wong (Bakumawa, 2012).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.29648563
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.064
	Negative	-.101
Test Statistic		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Signifikansi Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9798.402	1	9798.402	90.273	.000 ^b
	Residual	4558.758	42	108.542		
	Total	14357.159	43			

a. Dependent Variable: Servent Leadership
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional;

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Signifikan Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.014	17.806		2.349	.024		
	Kecerdasan Emosional	.653	.069	.829	9.501	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Servent Leadership

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.682	.675	10.418	0,580

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional;
b. Dependent Variable: Servent Leadership

B. Pembahasan

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *servant leadership* pendeta

GMIT Klasis Kupang Barat. Dari hasil uji hipotesis, didapatkan nilai koefisien determinasi antara variabel kecerdasan emosional dan *servant leadership* sebesar 0,682 ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang dibentuk oleh variabel Kecerdasan Emosional dan *Servant Leadership* 68,2 % sedangkan 31,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya di luar variabel kecerdasan emosional. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kualitas kecerdasan emosional pendeta akan berdampak pada meningkatnya mutu atau kualitas *servant leadership* yang ditampilkan oleh pendeta dalam aktivitas pelayanan gereja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Pernyataan ini juga diperkuat oleh bukti kekuatan pengaruh kecerdasan emosional terhadap *servant leadership* melalui hasil analisis regresi dimana koefisien regresi menunjukkan tanda positif (searah) yang memberikan informasi bahwa semakin baik kualitas kecerdasan emosional pendeta akan berdampak pada meningkatnya kualitas *servant leadership* yang ditampilkan pendeta dalam melayani orang lain. Hal ini diperkuat oleh pendapat Chin, Anantharaman & Kin Tong (2011), yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mengacu pada perasaan terdalam atau jiwa dari seseorang, sehingga kecerdasan emosional dan spiritual secara bersama-sama memungkinkan setiap orang termotivasi secara intrinsik untuk dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hannay (2009) dan Samiyanto (2011) yang menemukan bahwa perilaku *servant leadership* akan lebih cenderung diperlihatkan oleh pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional dan spritual yang tinggi melalui cinta kasih, kepercayaan, pemberian kewenangan terhadap anggota, perhatian terhadap visi organisasi maupun anggota, dan kesederhanaan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Parolini (2005) dan Franklin (2010) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak dapat memberikan kontribusi yang positif signifikan terhadap *servant leadership*.

Hasil temuan selanjutnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan Sumbangan efektif terhadap *servant leadership* sebesar 10,4%. Hasil temuan ini sejalan

dengan hasil temuan sebelumnya, diantaranya: Peters, Roberts, Leonard & Sparkman (2012), Mills (2009), Fiedeldey, Dijk, Freedman (2007), Waterhouse (2006), Hayashi (2005), Gardner & Stough (2002), Goleman, Boyatzis & McKee (2002), yang telah menekankan nilai kecerdasan emosional dalam efektivitas kepemimpinan. Bahkan Higgs & Aitken (2003) juga mengemukakan pemimpin yang memiliki kualitas kecerdasan emosional yang lebih baik akan mampu mengoptimalkan potensi kepemimpinan sekaligus pada gilirannya akan dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong orang lain untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi (Cherniss dan Goleman, 2001).

Aspek kecerdasan emosional yang memiliki kontribusi dominan terhadap *servant leadership* pendeta GMIT adalah kesadaran diri. Hal ini dapat terjadi karena kesadaran diri merupakan fondasi dasar dalam membangun kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2007); Bradberry dan Greaves (2007) kesadaran diri bertindak sebagai barometer batiniah, yang mengukur apakah yang sedang dikerjakan bernilai sekaligus menjadi pedoman bahwa keputusan-keputusan yang diambil dalam pelayanan selaras dengan nilai-nilai hidup. Kesadaran diri memungkinkan seseorang memiliki penilaian diri yang akurat sehingga menyadari kelebihan dan juga kelemahannya, membuka ruang bagi dirinya untuk merenung dan belajar dari pengalaman, terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia menerima perspektif baru, terus belajar dan memiliki rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas yang memberi kemampuan untuk membuka diri serta secara tulus menerima kritikan orang lain yang melaluinya setiap orang belajar untuk mengembangkan diri, untuk menghargai diri sendiri sekaligus menghargai orang lain. Berani tampil dengan keyakinan diri, bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas dan mampu mengambil keputusan yang baik sekalipun berada dalam situasi yang sulit. Menurut Palmer dan Stough (2001) kesadaran diri memungkinkan seseorang untuk secara efektif memahami, mengelola, dan juga mengekspresikan emosi secara profesional di tempat kerja. Selanjutnya, kesadaran sosial berpengaruh positif terhadap *servant leadership* hal ini mungkin saja terjadi karena pengaruh filosofi budaya

suku Pamaona yaitu hidup saling menghidupkan dalam satu kebersamaan yang telah membudaya dalam kehidupan bermasyarakat yang menyebabkan kepedulian terhadap sesama semakin tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan dengan dukungan dari penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dalam meningkatkan kualitas perilaku *servant leadership* pendeta. Untuk itu, pengembangan kecerdasan emosional dan perlu dilakukan dan itu menuntut komitmen pribadi, sebab emosi bersumber dari hati dan jiwa yang mengalir keluar melalui sikap dan perilaku sehari-hari.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap *Servant Leadership* pendeta GMT Klasis Kupang Barat sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 31,8% ditentukan oleh Variabel lain di luar penelitian ini. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan juga kecerdasan spiritual pendeta akan berpengaruh pada meningkatnya kualitas perilaku *servant leadership* pendeta. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan Kecerdasan Emosional berpengaruh *Servant Leadership* pendeta GMT Klasis Kupang Barat dinyatakan diterima.

B. Saran

Untuk dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab kepemimpinan serta meningkatkan kualitas perilaku *servant leadership* dalam gereja maka pendeta perlu memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan kecerdasan emosional:

1. Meningkatkan pengetahuan tentang kecerdasan emosional dengan membaca literature atau referensi yang ada
2. Pendeta dihimbau untuk meningkatkan komitmen dalam diri untuk meningkatkan *servant leadership* dengan basis kecerdasan emosional melalui aspek-aspeknya (kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan juga manajemen relasi atau hubungan), demi terciptanya pendeta yang memiliki nilai-nilai karakter yang luhur dan mulia (integritas, kerendahan hati, dan

memiliki hati seorang hamba), yang dapat diteladani dan menunjukkan arah dan membimbing warga gereja untuk dapat mewujudkan karakter Kristus dalam kehidupan sehari-hari.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bakumawa, O. (2012). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual sebagai Prediktor Servant Leadership Pendeta di Gereja Kristen Sulawesi Tengah*.
- Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal Of Bussiness Research*, 55(6), 467-480.
- H, N. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (7th ed.). Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Spears, L. C. (1995). *Servant leadership and the Greenleaf legacy*. In *Reflection on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers*, ed. L. C. Spears, 1-14. NY: John Wiley & Son.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, P. (2008). *Manajemen Gereja: Sebuah Alternatif*. Gunung Mulia.
- Windy Daisy Maulidina, E. I., & Rachmah, D. N. (2018). HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA DOSEN UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT. *Jurnal Kognisia, Volume 1*(2).
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (7th ed.). Pearson.