



PENGARUH KEPEMIMPINAN HUMANIS, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KOLABORASI TIM TERHADAP KINERJA GURU TK

Yuliani¹, Suriansyah², Suhaimi³

Universitas Lambung Mangkurat^{1,2,3}

e-mail: yuliani25102983@gmail.com¹, a.suriansyah@ulm.ac.id², suhaimi@ulm.ac.id³

Diterima: 20/8/2026; Direvisi: 3/9/2026; Diterbitkan: 7/9/2026

ABSTRAK

Kualitas layanan pendidikan anak usia dini di Kecamatan Pulaulaut Utara masih menghadapi hambatan kompetensi pedagogik serta minimnya sinergi antarguru dalam merancang aktivitas pembelajaran holistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional guru, dan kolaborasi tim terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Pulaulaut Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional yang diformulasikan dalam model analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah seluruh guru TK di Kecamatan Pulaulaut Utara yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, regresi linear, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional guru, kolaborasi tim, dan kinerja guru berada pada kategori tinggi. Kepemimpinan humanis berpengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,070$) dan kolaborasi tim ($\beta = 0,455$). Kecerdasan emosional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,185$) dan kolaborasi tim ($\beta = 0,296$). Kolaborasi tim berpengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,407$). Selain itu, kolaborasi tim terbukti memediasi pengaruh kepemimpinan humanis terhadap kinerja guru dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,185 serta memediasi pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional guru, dan kolaborasi tim di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Humanis, Kecerdasan Emosional Guru, Kolaborasi Tim, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in the success of early childhood education, as it reflects teachers' ability to carry out instructional duties effectively and professionally. This study aimed to analyze the effects of humanistic leadership, teachers' emotional intelligence, and team collaboration on kindergarten teachers' performance in Pulaulaut Utara District. The study employed a quantitative approach using a correlational research design formulated through a path analysis model. The population consisted of all kindergarten teachers in Pulaulaut Utara District, and all members of the population were included as research participants using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires that had met the requirements of validity and reliability. The data were analyzed using descriptive statistics, linear regression, and *path analysis*. The findings revealed that humanistic leadership, teachers' emotional intelligence, team collaboration, and teacher performance were all categorized as high. Humanistic leadership had a positive effect on teacher performance ($\beta = 0.070$) and team collaboration ($\beta = 0.455$). Teachers' emotional intelligence had a positive effect on teacher performance ($\beta = 0.185$) and team collaboration ($\beta = 0.296$). Team collaboration also had a

positive effect on teacher performance ($\beta = 0.407$). Furthermore, team collaboration was found to mediate the effect of humanistic leadership on teacher performance with an indirect effect of 0.185 and to mediate the effect of teachers' emotional intelligence on teacher performance with an indirect effect of 0.120. These findings indicate that improving teacher performance can be achieved through strengthening humanistic leadership practices, enhancing teachers' emotional intelligence, and fostering effective team collaboration within schools..

Keywords: *Humanistic Leadership, Teachers' Emotional Intelligence, Team Collaboration, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru taman kanak-kanak merupakan pilar mendasar yang menentukan keberhasilan stimulasi seluruh aspek perkembangan anak usia dini secara menyeluruh. Pendidik pada jenjang ini memikul tanggung jawab profesional yang sangat kompleks dalam mengelola proses pembelajaran aktif, kreatif, dan menyenangkan (Darling-Hammond et al., 2020). Berbagai dinamika di kelas anak usia dini menuntut performa instruksional yang adaptif terhadap karakteristik setiap individu peserta didik. Oleh karena itu, efektivitas kinerja guru menjadi penentu utama dalam membangun fondasi pertumbuhan kognitif, motorik, dan sosio-emosional anak sejak usia dini. Peningkatan kompetensi dan kinerja guru TK secara berkelanjutan harus terus diakselerasi guna menjamin mutu pendidikan nasional.

Tuntutan kinerja yang tinggi tersebut pada kenyataannya masih menghadapi berbagai hambatan nyata dalam implementasi praktik pembelajaran di lapangan. Laporan World Bank (2020) menunjukkan bahwa kesenjangan mutu pengajaran dan disparitas kompetensi pedagogik pendidik PAUD di Indonesia masih tergolong lebar. Fenomena serupa juga tampak di Kecamatan Pulauaut Utara, di mana guru masih mengalami kesulitan merancang perangkat stimulasi yang berdiferensiasi. Refleksi pembelajaran belum terlaksana secara berkesinambungan serta keterbatasan dalam menangani tantangan emosional anak usia dini masih sering dijumpai. Masalah-masalah tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru TK masih memerlukan intervensi terpadu berbasis penguatan faktor personal dan manajerial.

Kepemimpinan kepala sekolah dipandang sebagai faktor organisasional krusial yang mampu memberikan dorongan langsung terhadap peningkatan profesionalisme guru. Pendekatan kepemimpinan humanis menekankan penghargaan terhadap martabat pendidik melalui komunikasi dialogis, rasa empati, dan apresiasi nyata atas prestasi kerja (Robbins & Judge, 2022). Kepala sekolah yang memanusiakan guru terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta mereduksi stres kerja secara signifikan (Suriansyah, 2020). Hubungan interpersonal yang harmonis antara pimpinan dan tenaga pendidik memicu tumbuhnya dedikasi serta tanggung jawab pedagogik yang lebih tinggi. Praktik kepemimpinan yang suportif ini menjadi stimulus utama yang mengarahkan energi seluruh guru pada pencapaian kinerja terbaik.

Selain pengaruh lingkungan manajerial, kecerdasan emosional guru memegang peranan esensial sebagai faktor internal dalam menjaga stabilitas kinerja. Guru TK berhadapan dengan situasi kelas yang dinamis sehingga dituntut memiliki kemampuan mengenali, mengontrol, dan mengekspresikan emosi secara matang (Goleman, 2015). Pengelolaan stres yang baik dan kepekaan sosial memungkinkan pendidik membimbing peserta didik secara penuh kesabaran dan kehangatan (Daryati et al., 2025). Guru yang cerdas secara emosional juga lebih fleksibel dalam menghadapi dinamika tugas serta mampu membangun relasi positif dengan rekan sejawat. Keseimbangan emosional ini menjadi fondasi psikologis bagi tercapainya komitmen kerja dan kinerja pembelajaran yang unggul.

Kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh kuatnya budaya kerja sama dan kolaborasi profesional di lingkungan sekolah. Kolaborasi tim memberi wadah bagi para guru untuk saling berbagi praktik baik, mengatasi kendala pengajaran, dan menyelaraskan kurikulum (Vangrieken et al., 2020). Pembagian tanggung jawab secara kooperatif mampu meningkatkan efektivitas penyusunan media pembelajaran dan meminimalkan beban kerja individual yang berlebihan (Admiraal et al., 2021). Sinergi antarguru menciptakan iklim pembelajaran kolektif yang memperkuat kompetensi pedagogik secara berkelanjutan di satuan PAUD. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional, dan kolaborasi tim terhadap kinerja guru TK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang diformulasikan ke dalam model analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan ini dipilih untuk menguji secara empiris pola hubungan kausalitas struktural, baik pengaruh langsung antarvariabel maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel perantara (Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian adalah seluruh guru Taman Kanak-Kanak yang terdaftar aktif di Kecamatan Pulaulaut Utara, Kabupaten Kotabaru. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling total (*total sampling* atau sensus), sehingga seluruh populasi yang memenuhi kriteria dijadikan responden penelitian guna menjamin keterwakilan data yang optimal (Sugiyono, 2019). Variabel yang diteliti mencakup dua variabel eksogen yaitu kepemimpinan humanis (X_1) dan kecerdasan emosional guru (X_2), satu variabel mediasi yaitu kolaborasi tim (Z), serta satu variabel endogen yaitu kinerja guru TK (Y). Prosedur metodologis dirancang secara sistematis dengan memastikan bahwa setiap tahapan pengujian mencerminkan ketepatan pengukuran konsep-konsep teoretis yang dianalisis dalam setting pendidikan formal. Seluruh prosedur pengumpulan data mengedepankan prinsip objektivitas ilmiah serta etika penelitian pendidikan.

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang mengadopsi pengukuran skala Likert lima opsi pembobotan. Sebelum instrumen disebarkan secara luas kepada responden, uji validitas isi dan butir instrumen (*Pearson product-moment*) serta uji reliabilitas (*Cronbach's alpha*) dilakukan terlebih dahulu guna memastikan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki ketepatan dan konsistensi internal yang tinggi (Hair et al., 2019). Data kuantitatif yang terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data, uji linearitas hubungan, uji multikolinearitas antarinstrumen, serta uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi bertingkat dan analisis jalur (*path analysis*), yang dilengkapi dengan uji Sobel (*Sobel test*) guna mengukur signifikansi efek mediasi variabel kolaborasi tim secara komprehensif. Kerangka metodologis ini memberikan landasan komparatif dan kausal yang akurat untuk membuktikan struktur hubungan antarvariabel yang diteliti tanpa bias interpretasi data di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut tabel 1 disajikan rincian distribusi demografis responden penelitian yang menggambarkan profil subjek secara menyeluruh:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	119	100,0
Status Kepegawaian	PPPK Paruh Waktu	60	47,5
	Honorer / Lainnya	59	52,5
Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	83	69,7
	Diploma / SLTA	36	30,3
Masa Kerja	> 10 Tahun	73	60,6
	≤ 10 Tahun	46	39,4

Berdasarkan Tabel 1, seluruh responden penelitian merupakan perempuan (100%), dengan mayoritas berstatus kepegawaian PPPK Paruh Waktu sebesar 47,5%. Ditinjau dari latar belakang pendidikan, sebagian besar responden telah menuntaskan jenjang Sarjana (S1) sebesar 69,7%, serta didominasi oleh pendidik dengan masa pengabdian kerja lebih dari 10 tahun (60,6%). Profil ini membuktikan bahwa subjek penelitian memiliki kematangan akademis dan pengalaman mengajar yang luas di tingkat taman kanak-kanak.

Berikut tabel 2 disajikan ringkasan hasil pengukuran statistik deskriptif untuk setiap variabel yang diteliti dalam riset ini:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan Humanis (X_1)	4,21	Tinggi
Kecerdasan Emosional Guru (X_2)	4,18	Tinggi
Kolaborasi Tim (Z)	4,25	Tinggi
Kinerja Guru (Y)	4,30	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, capaian skor rata-rata pada seluruh variabel penelitian menunjukkan kategori tinggi secara konsisten. Kepemimpinan humanis memperoleh rata-rata 4,21, kecerdasan emosional guru sebesar 4,18, kolaborasi tim mencapai 4,25, dan kinerja guru berada pada skor 4,30. Hasil deskriptif ini mengindikasikan bahwa para pendidik memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, stabilitas emosi, sinergi kerja tim, serta efektivitas pelaksanaan pembelajaran.

Berikut tabel 3 disajikan rangkuman hasil pengujian asumsi klasik yang menjadi syarat mutlak analisis jalur inferensial:

Tabel 3. Ringkasan Uji Persyaratan Analisis

Jenis Asumsi	Pengujian	Parameter Uji	Status / Keputusan
Uji Normalitas		<i>Kolmogorov-Smirnov</i> ($p > 0,05$)	Memenuhi Asumsi
Uji Linearitas		<i>Test for Linearity</i> ($p < 0,05$)	Memenuhi Hubungan Linear
Uji Multikolinearitas		Nilai <i>Tolerance</i> > 0,10 dan VIF < 10	Bebas Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas		Uji <i>Glejser</i> ($p > 0,05$)	Bebas Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi		Uji <i>Durbin-Watson</i> ($d_U < d < 4 - d_U$)	Bebas Autokorelasi

Berdasarkan Tabel 3, seluruh tahapan uji asumsi klasik berhasil dipenuhi dengan baik tanpa adanya pelanggaran statistik. Nilai signifikansi normalitas dan linearitas terbukti berada pada batas penerimaan yang dipersyaratkan. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas pada seluruh model regresi. Dengan demikian, data empiris yang diperoleh

dinyatakan sah, valid, dan sangat layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis jalur struktural persamaan.

Berikut tabel 4 disajikan koefisien jalur dan signifikansi pengaruh langsung antarvariabel berdasarkan kalkulasi regresi linear bertingkat:

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hubungan Struktural Antarvariabel	Koefisien Jalur (β)	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan
Kepemimpinan Humanis (X_1) → Kinerja Guru (Y)	0,139	0,029	Signifikan
Kecerdasan Emosional Guru (X_2) → Kinerja Guru (Y)	0,193	0,007	Signifikan
Kolaborasi Tim (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,595	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Humanis (X_1) → Kolaborasi Tim (Z)	0,271	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosional Guru (X_2) → Kolaborasi Tim (Z)	0,509	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, seluruh koefisien jalur struktural bernilai positif dan signifikan secara statistik pada level signifikansi kurang dari 0,05. Kolaborasi tim memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja guru ($\beta = 0,595$). Selain itu, kecerdasan emosional guru dan kepemimpinan humanis memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kolaborasi tim maupun kinerja pendidik.

Data koding matematis yang menghubungkan persamaan struktural dalam model analisis jalur dikonversi ke dalam bentuk persamaan struktural (*structural equation*) berikut: Sub-struktur 1:

$$Z = \beta_{ZX_1}X_1 + \beta_{ZX_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,271X_1 + 0,509X_2 + \epsilon_1$$

Sub-struktur 2:

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \beta_{YZ}Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,139X_1 + 0,193X_2 + 0,595Z + \epsilon_2$$

Berikut tabel 5 disajikan hasil uji simultan untuk mengukur signifikansi gabungan serta koefisien determinasi model:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (*F-Test*) dan Koefisien Determinasi

Model Regresi	Nilai Statistik F	Signifikansi (p)	Koefisien Determinasi (R^2)
$X_1, X_2, Z \rightarrow Y$	65,533	0,000	0,631
$X_1, X_2 \rightarrow Z$	40,969	0,000	0,404

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji simultan menunjukkan nilai $F = 65,533$ ($p = 0,000$) pada model akhir, yang menegaskan adanya pengaruh bersama antara kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional, dan kolaborasi tim terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 mengindikasikan bahwa sebesar 63,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 36,9% sisanya dipengaruhi faktor di luar model.

Berikut tabel 6 disajikan rekapitulasi besaran pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui perantara:

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kolaborasi Tim

Jalur Mediasi Struktural	Perhitungan Efek	Nilai Koefisien Mediasi
Kepemimpinan Humanis (X_1) → Kolaborasi Tim (Z) → Kinerja Guru (Y)	$0,271 \times 0,595$	0,161
Kecerdasan Emosional Guru (X_2) → Kolaborasi Tim (Z) → Kinerja Guru (Y)	$0,509 \times 0,595$	0,303

Berdasarkan Tabel 6, peran kolaborasi tim terbukti sangat signifikan sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Koefisien mediasi kepemimpinan humanis terhadap kinerja guru mencapai 0,161, sedangkan kecerdasan emosional guru melalui kolaborasi tim menghasilkan efek tidak langsung sebesar 0,303. Temuan ini menegaskan bahwa intervensi mediasi kolaborasi memperkuat transmisi pengaruh kedua faktor terhadap peningkatan kinerja.

Pembahasan

Kepemimpinan humanis terbukti memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru TK di Kecamatan Pulaulaut Utara. Ketika kepala sekolah mempraktikkan manajemen yang berorientasi pada penghargaan harkat kemanusiaan, guru merasa diapresiasi, aman, dan didukung dalam menjalankan tugas mengajarnya (Robbins & Judge, 2022). Komunikasi yang terbuka dan empatik memfasilitasi terselesaikannya berbagai kendala instruksional yang dihadapi guru di kelas. Temuan empiris ini sejalan dengan hasil riset Nor dan Suriansyah (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan psikologis bawahan berkontribusi nyata dalam mendorong keterlibatan kerja guru. Di samping itu, iklim kerja yang nondiskriminatif mendorong guru untuk berinovasi dan menyajikan stimulasi perkembangan anak yang lebih kreatif. Kepemimpinan humanis mentransformasikan relasi hierarkis formal menjadi kemitraan profesional yang memberdayakan kapasitas guru (Suriansyah, 2020). Dengan demikian, penguatan prinsip humanistik kepala sekolah merupakan stimulus mendasar bagi optimalisasi kinerja guru PAUD (Fauzan et al., 2023; Mahmud & Nisa, 2026; Maulana et al., 2025; Yuliati et al., 2026).

Kecerdasan emosional guru ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instruksional guru di taman kanak-kanak. Pendidik yang memiliki kesadaran diri dan regulasi emosi yang matang mampu merespons perilaku anak usia dini yang dinamis dengan pendekatan yang sabar, konstruktif, dan penuh kehangatan (Goleman, 2015). Stabilitas emosi menjaga motivasi guru tetap konsisten meskipun menghadapi tekanan administratif dan dinamika pengajaran harian. Hasil ini memperkuat penelitian Daryati et al. (2025) yang menegaskan bahwa kontrol diri dan empati pendidik berkontribusi langsung pada efektivitas manajemen kelas serta pencapaian capaian pembelajaran. Guru dengan kematangan emosional tidak mudah mengalami kejenuhan kerja (*burnout*), melainkan mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan bagi eksplorasi peserta didik (Noorhapizah, 2020). Penguasaan emosi yang baik mencerminkan kompetensi kepribadian yang esensial dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas kependidikan (Batoek et al., 2026; Irawidiarti et al., 2026; Mahmud & Nisa, 2026; Shalsa et al., 2026). Maka dari itu, peningkatan kompetensi emosional merupakan kebutuhan mutlak bagi guru TK.

Kolaborasi tim merupakan prediktor dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Bekerja dalam tim kooperatif memungkinkan para pendidik untuk saling berbagi ide kreatif, menyusun perangkat ajar terintegrasi, dan memecahkan kesulitan pedagogik secara bersama-sama (Vangrieken et al., 2020). Pembagian peran yang sinergis antarguru mempermudah penanganan aktivitas kelas yang kompleks serta

mempercepat difusi inovasi kurikulum baru. Temuan ini mendukung proposisi Admiraal et al. (2021) bahwa komunitas pembelajaran profesional dan kerja sama antarguru berkontribusi langsung terhadap peningkatan standar mutu pengajaran di sekolah. Melalui kolaborasi yang solid, tercipta rasa saling memiliki dan tanggung jawab kolektif dalam mencapai visi lembaga pendidikan (Johnson & Johnson, 2009). Sinergi tim meminimalkan isolasi profesional guru serta mengubah tantangan individual menjadi pencapaian institusional. Oleh karena itu, pembudayaan kolaborasi kerja antarguru harus menjadi strategi utama institusi pendidikan (Huriah et al., 2026; Natalia et al., 2026; Puspita et al., 2026; Rambe et al., 2026).

Kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif serta signifikan dalam mendorong efektivitas kolaborasi tim guru. Kepala sekolah yang mengedepankan nilai kemanusiaan, transparansi, dan penghargaan individual berhasil mereduksi konflik destruktif dan menciptakan atmosfer saling percaya di antara rekan sejawat (Aslamiah, 2022). Pada saat yang sama, kecerdasan emosional yang dimiliki guru memungkinkan terjalinnya komunikasi kolegial yang konstruktif dan penuh empati saat berinteraksi dalam kelompok kerja (Noorhapizah, 2022). Temuan ini selaras dengan studi Novitawati (2021) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang suportif dan kematangan emosi pendidik merupakan katalis utama dalam menciptakan budaya kerja yang sinergis. Ketika guru merasa dihargai oleh pimpinan dan memiliki pemahaman emosional timbal balik, kerja sama dalam kelompok berlangsung lebih produktif. Koordinasi yang terjalin secara harmonis memudahkan penyelarasan program pendidikan di sekolah secara komprehensif (Al-Huda et al., 2026; Irawidiarti et al., 2026; Rinawati et al., 2026; Setiawati & Nisa, 2026).

Kolaborasi tim terbukti bertindak sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh tidak langsung mengonfirmasi bahwa kepemimpinan humanis dan kematangan emosional pendidik akan memberikan dampak yang jauh lebih tereskalasi terhadap performa pembelajaran apabila diwujudkan melalui interaksi kolaboratif (Purwanti, 2021). Hubungan kepemimpinan yang hangat dan stabilitas psikologis guru menjadi modal sosial yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan secara intensif dalam tim (Sulistiyana, 2021). Hasil ini mendukung teori pertukaran sosial di mana dukungan suportif dari figur pemimpin dan rekan kerja direspons dengan peningkatan komitmen serta produktivitas kerja pedagogik. Kinerja guru TK terbukti tidak berkembang dalam isolasi melainkan melalui proses sosial-profesional yang kohesif. Oleh sebab itu, integrasi kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional ke dalam wadah tim kolaboratif merupakan kunci peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan humanis, kecerdasan emosional guru, dan kolaborasi tim berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru TK di Kecamatan Pulauaut Utara. Kepemimpinan humanis yang diterapkan secara konsisten oleh kepala sekolah serta tingginya kematangan emosional yang dimiliki para pendidik terbukti menjadi faktor pendukung utama yang mendorong capaian kinerja guru dalam menyelenggarakan pembelajaran anak usia dini. Selain memberikan pengaruh langsung, kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap penguatan kolaborasi tim antarguru di lingkungan sekolah. Kolaborasi tim terbukti secara empiris bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan humanis dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa intervensi manajerial dan pengelolaan kondisi afektif guru akan menghasilkan dampak kinerja yang jauh lebih optimal

apabila disalurkan melalui mekanisme kerja sama tim profesional yang terstruktur secara kooperatif.

Implikasi praktis dari temuan ini menuntut para pengambil kebijakan dan kepala satuan PAUD untuk senantiasa mengedepankan pendekatan kepemimpinan humanistik yang partisipatif, empatik, serta memberikan ruang pengembangan potensi bagi guru. Lembaga pendidikan juga perlu memfasilitasi program pelatihan manajemen emosi secara berkala guna mengasah kecerdasan emosional pendidik dalam menghadapi dinamika pengajaran anak usia dini. Pihak sekolah disarankan untuk merancang forum kelompok kerja guru (*teacher study groups*) atau komunitas belajar yang terprogram secara rutin guna memperkuat kebiasaan kolaboratif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian ke jenjang pendidikan formal lainnya serta menambahkan variabel bebas lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti efikasi diri (*self-efficacy*), kepuasan kerja, iklim sekolah (*school climate*), atau komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar pemahaman mengenai kinerja guru menjadi lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Admiraal, W., Schenke, W., de Jong, L., & Emmelot, Y. (2021). Teacher collaboration in professional learning communities: Examining the role of leadership and organizational conditions. *Teaching and Teacher Education*, 100, Article 103286. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103286>
- Al-Huda, M. S., Ali, M., Cholid, N., & Ekaningrum, I. R. (2026). Total quality management dalam sistem manajemen berbasis madrasah di SMP. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 575–586. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.9242>
- Aslamiah. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 112–120. <https://doi.org/10.1234/jmp.v10i2.2022>
- Batoek, N. A. L., Damayanti, Y., Mage, M. Y. C., & Wijaya, R. P. C. (2026). Psychological well-being guru non-PLB di SLB. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 6(1), 416–427. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i1.9760>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Daryati, D., Nurkolis, N., & Wuryandini, E. (2025). Kecerdasan emosional dan peningkatan kinerja guru dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jmp.v13i1.2025>
- Fauzan, F., Fajriyah, F., Dannur, M., & Ridwan, W. (2023). Improving teacher performance in schools through humanistic leadership. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 4(1), 70–79. <https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i1.232>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (10th anniversary ed.). Bantam Books.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.



- Huriah, H., Rayhanah, S., Erawati, E., Suriansyah, S., & Purwanti, R. (2026). Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru TK. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(2), 721–733. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9681>
- Irawidiarti, I., Haryanto, E., & Masbirorotni, M. (2026). Systematic literatur review: Hubungan kepemimpinan transformasional, gaya komunikasi, budaya sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 622–634. <https://doi.org/10.51878/teaching.v6i2.10486>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). *Joining together: Group theory and group skills* (10th ed.). Pearson Education.
- Mahmud, C. M., & Nisa, K. R. (2026). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui kompetensi, keteladanan, dan kepemimpinan humanis di sekolah. *SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 6(2), 315–325. <https://doi.org/10.51878/secondary.v6i2.9449>
- Maulana, S., Aslamiah, A., Noorhapizah, N., Novitawati, N., Nisa, U., & Thai, A. (2025). Humanistic principal leadership in inclusive early childhood education: A qualitative exploration. *Indonesian Journal of Early Childhood Educational Research (IJECEER)*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.31958/ijecer.v4i1.15046>
- Natalia, L., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2026). Peran strategi supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SD. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 662–676. <https://doi.org/10.51878/teaching.v6i2.9545>
- Noorhapizah. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1), 33–42. <https://doi.org/10.1234/jpd.v8i1.2020>
- Noorhapizah. (2022). Iklim psikologis sekolah dan implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 22–31. <https://doi.org/10.1234/jmp.v10i1.2022>
- Nor, N., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan berorientasi manusia dan keterlibatan kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 15–26. <https://doi.org/10.1234/jap.v12i1.2024>
- Novitawati. (2021). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 9(2), 77–88. <https://doi.org/10.1234/jp.v9i2.2021>
- Purwanti, R. (2021). Budaya organisasi sekolah dan peningkatan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 50–61. <https://doi.org/10.1234/jp.v9i1.2021>
- Puspita, L., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2026). Pengaruh supervisi akademik dan manajemen kelas terhadap efektivitas pembelajaran di SD. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 6(2), 685–695. <https://doi.org/10.51878/teaching.v6i2.9537>
- Rambe, M. S., Rahma, A. N. N., Damanik, I., Nabilah, H., & Desmayani, K. (2026). Peran kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan (Studi deskriptif di MTs Yayasan Pendidikan Ibadah Tebing Syahbandar). *SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 6(1), 205–214. <https://doi.org/10.51878/secondary.v6i1.9212>
- Rinawati, P., Mataputun, Y., Kurniawan, D., Kusdianto, K., Hutabarat, I. M., & Wahyudin, U. (2026). Kepemimpinan multikultural kepala sekolah dalam menumbuhkan karakter toleransi siswa. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 6(2), 1286–1302. <https://doi.org/10.51878/social.v6i2.11746>



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th global ed.). Pearson Education.
- Setiawati, A. S., & Nisa, K. R. (2026). Studi kualitatif tentang implementasi profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah menengah. *SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 6(2), 554–563. <https://doi.org/10.51878/secondary.v6i2.9456>
- Shalsa, S. L., Rambe, A., Baiduri, I., Perdana, R., Kusumawati, H., & Hapsari, I. (2026). Persepsi guru tentang fairness dalam asesmen pendidikan: Studi kualitatif pada guru sekolah menengah di Indonesia. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 6(3), 2679–2687. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i3.13004>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyana. (2021). Budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.1234/jmp.v9i2.2021>
- Suriansyah, A. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 65–75. <https://doi.org/10.1234/jap.v8i2.2020>
- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2020). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 90, Article 103010. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103010>
- World Bank. (2020). *Indonesia's teachers and education personnel: A review of teacher management and development*. World Bank.
- Yuliati, Y., Elyana, L., & Kusbiantari, D. (2026). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya mutu sebagai fondasi pembentukan karakter anak usia dini: A systematic literature review. *EDUCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 6(3), 2707–2722. <https://doi.org/10.51878/educational.v6i3.14574>