



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 2, Th. 2021 (172-181)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

PENGARUH KECERDASAN EMOSI, BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN KALAM KUDUS INDONESIA CABANG BALI.

Received: 11 Juli 2021; Revised: 25 Agustus 2021; Accepted; 30 Desember 2021

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i2.483

M.A. Patty, D.G.H. Divayana, I. P. W. Ariawan.

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia
email: mayrella@undiksha.ac.id¹, hendra.divayana@undiksha.ac.id², wisna.ariawan@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, beban kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali. Penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto* dengan besar sampel 51 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi ganda dan korelasi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment 0.740, koefisien korelasi parsial 0.670 dan sumbangan sebesar 49.1%. (2) terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment -0.051, koefisien korelasi parsial 0.191 dan sumbangan sebesar 0.6%. (3) Ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi product moment 0.535, koefisien korelasi parsial 0.307 dan sumbangan sebesar 12.3%. (4) Secara simultan kecerdasan emosi, beban kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan sebesar 60,7% pada kalangan guru di Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali.

Kata kunci: Kecerdasan Emosi; Beban Kerja; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja.

Abstract

This study aim is to determine the effect of several variables, namely emotional intelligence, workload, transformational leadership on teacher performance at Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali. This study is an "ex-post facto" study with a sample size of 51 people. The technique of collecting the data of this study by using a questionnaire. Data analyzed using double regression and correlation tests with SPSS version 25 application. The results showed that: (1) there is a significant contribution of emotional intelligence to teacher performance with a product moment correlation coefficient of 0.740, partial correlation coefficient of 0.670 and a contribution of 49.1%. (2) there is an insignificant effect of workload on teacher performance, with a product moment correlation coefficient of 0.051, partial correlation coefficient of 0.191 and a contribution of 0.6%. (3) there is a significant contribution of transformational leadership to teacher performance with a product moment correlation coefficient of 0.535, partial correlation coefficient of 0.307 and a contribution of 12.3%. (4) Simultaneously emotional intelligence, workload and transformational leadership contributed 60.7% to teachers performance at Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali.

Keywords: Emotional Intelligence; Workload; Transformational Leadership; Performance.

PENDAHULUAN

Di dunia pendidikan dalam proses pembentukan dan pembelajaran anak di sekolah membutuhkan guru yang tidak hanya bisa mengajarkan ilmu pengetahuan saja, namun juga bagaimana seorang guru dapat belajar untuk memahami, mengerti dan mengasahi murid tersebut. Stephen Tong dalam bukunya *Arsitek jiwa* (2018) menyatakan bahwa "guru adalah arsitek jiwa manusia". Ketika kita melihat seorang arsitek yang menggambar dan membangun suatu bangunan yang baik dan indah, tentunya tidak bisa langsung jadi gambar ataupun hasil bangunan yang indah tersebut, ada proses di dalamnya dan segala sesuatu direncanakan dan dirancangan dengan teliti dan begitu detail. Apalagi ketika dikatakan bahwa seorang guru merupakan arsitek dari jiwa-jiwa para muridnya. Saat Guru melaksanakan tugasnya cenderung untuk membina dan mengelola berbagai macam jiwa murid yang berbeda dengan cara yang sama, padahal setiap jiwa pribadi murid tidak sama dan masing-masing mempunyai keunikannya tersendiri sehingga diperlukan cara pendekatan dan penanganan yang berbeda.

Guru sebagai pendidik harus mempunyai relasi dengan muridnya berupa relasi dari jiwa ke jiwa, dari hati ke hati dan dari emosi ke emosi, sehingga terjalin antara pribadi dan pribadi. Tugas guru di atas bukanlah sesuatu tugas yang mudah, untuk itu dibutuhkan guru yang kompeten, memiliki kecerdasan emosi yang baik dan kemampuan memimpin diri yang tinggi di dalam proses pembelajaran. Kemampuan dan kompetensi guru bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam diri seperti bagaimana sikap guru terhadap pekerjaan yang digelutinya. Bila seorang guru mempunyai sikap positif dalam bekerja, maka guru pasti akan menjalankan tugas dengan bertanggung. Begitupun sebaliknya jika guru bersikap negatif, maka tugas sebagai pengajar dan pendidik akan dijalankan sekadarnya saja dan hanya dilakukan sebagai rutinitas saja. Keberhasilan proses Pendidikan di sekolah juga dapat dilihat dari bagaimana kemampuan kepala sekolah mengelola dan mengatur setiap komponen sekolah, diantaranya adalah bagaimana menghadirkan ketegasan dalam memimpin dan mengarahkan guru agar termotivasi menjadi disiplin, berintegritas dan memberikan upaya maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan Pendidikan bagi setiap peserta didik yang dipercayakan di sekolah.

Goleman (2015) menyebutkan kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan cerdas (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan cara mengungkapkan emosi tersebut (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosi merupakan kecakapan manusia dalam menghadapi situasi antar pribadi secara cepat dan efektif (Iskandar dalam Wedastera, at. al., 2013). Beberapa penelitian yang dilakukan Goleman (2015), membuktikan bahwa kecerdasan emosi mempunyai peran yang lebih penting dengan sumbangan sebesar 80% dibandingkan kecerdasan intelektual dengan sumbangan 20% dalam hidup seseorang. Ada lima domain kecerdasan seseorang secara emosi yang dikemukakan yaitu: 1) cakap dalam mengenali emosi diri, 2) cakap untuk mengelola emosi, 3) cakap untuk memotivasi diri, 4) cakap dalam mengenali emosi orang lain dan 5) cakap untuk membina hubungan sosial.

Munandar (2014), menyatakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu disebut beban kerja. Ada dua cara pengukuran kerja yang bisa dilakukan menurut Tarwaka (2011) yaitu melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) dengan menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment Technique-SWAT*). Metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan pengukuran kinerja, yaitu : 1. Beban waktu (*time load*) atau kebutuhan jumlah waktu yang tersedia untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi tugas atau kerja. 2. Beban usaha mental (*mental effort load*) atau jumlah usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. 3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang merupakan kondisi yang dapat menimbulkan kebingungan bahkan frustrasi dalam melakukan pekerjaan.

Seorang pemimpin yang dapat membuat para pengikutnya menjadi sadar akan kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta dapat mengajak pengikutnya untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi dikatakan sebagai seorang pemimpin

transformasional oleh Yukl (2015). Teori transformasional berfokus pada hubungan kepemimpinan antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengarahkan pengikutnya dalam menemukan dan memahami potensinya sehingga dapat diwujudkan dalam perilaku nyata saat bekerja.

Kepemimpinan transformasional muncul dari hasil pengembangan terhadap beberapa teori kepemimpinan. Pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan itu dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan menaikkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik disebutkan ciri dai pemimpin transformasional menurut Rivai dan Mulyadi (2012). Bass dan Avolio menyatakan 4 ciri kepemimpinan transformasional yang menjadi saran dalam menarik kepercayaan, hormat dan kekaguman dari para pengikutnya. Dimensi tersebut antara lain: 1. *Idealized influence* yaitu pemimpin sebagai teladan dan contoh bagi karyawannya. 2. *Inspirational motivation*, motivasi dan target yang jelas dari pemimpin bagi karyawannya. 3. *Intellectual simulation*, karyawannya harus dirangsang untuk memunculkan ide dan kreativitas baru, menjadi *problem solver* dan menciptakan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingan sang pemimpin. 4. *Individualized consideration*, pemimpin yang mengenal dan mengerti kebutuhan atau keluhan karyawannya. Seluruh ciri ini jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Rivai (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar dari evaluasi yang diperoleh sebelumnya. Sedangkan Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan teori yang dinyatakan, maka disimpulkan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program baru yang sesuai evaluasi terhadap program sebelumnya dan pelaksanaan perbaikan program ke depannya.

Rendahnya kualitas guru dapat terlihat juga dari kinerja dalam proses pembelajaran. Beberapa faktor lainnya yang akan mempengaruhi guru melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik juga dapat terlihat dari sisi kecerdasan emosi, beban kerja dan kepemimpinan pemimpin di lingkungan kerjanya. Di lapangan dapat ditemui kondisi dimana seringkali dengan situasi lingkungan yang berubah sangat mempengaruhi kecerdasan emosi seorang guru sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak lagi menunjukkan profesionalitas dan hanya sekedar saja. Kecerdasan emosi guru merupakan salah satu modal mengelola diri sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin diraih sesuai dengan target yang hendak dicapai. Kinerja yang ditunjukkan standar-standar saja dan bisa mempengaruhi proses pembelajaran dan mutu sekolah dimana guru tersebut ditugaskan.

Beban kerja juga berpengaruh terhadap proses seorang guru dalam melaksanakan tugasnya apakah dipenuhi dengan sukacita ataukah malah menjadi beban yang memberatkan dan pada akhirnya membuat guru terpaksa dan sekedarnya dalam bekerja. Dalam menjalankan profesinya seorang guru dituntut mendapat beban kerja yang proporsional sehingga tidak akan merasa demotivasi atau kurang dipercaya dengan beban yang sedikit ataupun merasakan kelelahan dan stress ketika mendapatkan beban kerja yang banyak atau tinggi. Kemampuan kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam mengelola komponen di sekolah salah satunya guru di dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan maksimal. Dengan kepemimpinan transformasional seorang Kepala Sekolah yang baik dan mampu dalam membimbing dan memotivasi guru-gurunya juga akan mempengaruhi kinerja dari guru tersebut. Hal-jal di atas memunculkan dugaan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dari kecerdasan emosi guru, beban kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

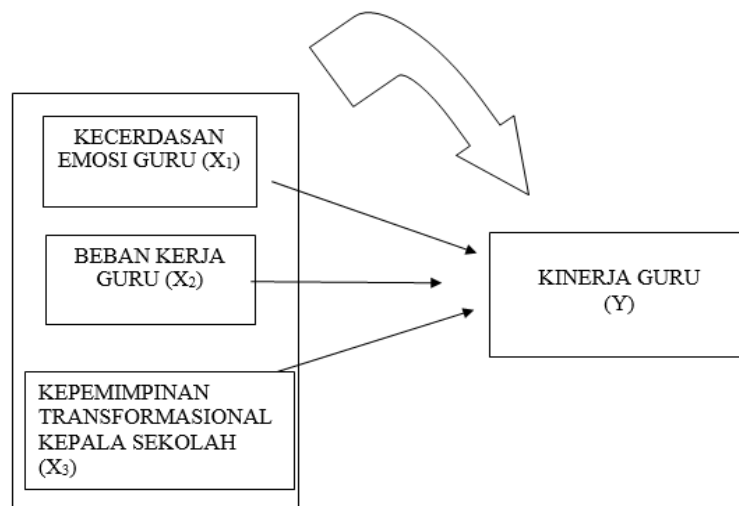
Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang masalah maka dapat diambil rumusan masalah adalah (1) Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru?, (2) Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru?, (3) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru?, dan (4) Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru?. Beberapa penelitian yang mendorong penelitian ini antara lain: (1) Penelitian A. A.

Anwar Prabu Mangkunegara, Mela Puspitasari tahun 2015 menunjukkan bahwa bahwa dengan kecerdasan emosi yang baik dan stress kerja yang rendah, memungkinkan guru untuk mencapai kinerja tinggi. Ada pengaruh antara kecerdasan emosi dan stress kerja terhadap kinerja guru secara simultan positif dan signifikan. (2) Penelitian I W. Wedastera, Nyoman Dantes, I M. Yudana tahun 2013 menunjukkan bahwa ada determinasi terhadap kinerja guru dari ekspektasi karir guru, kecerdasan emosi guru dan kompetensi professional guru. (3) Penelitian Putri Yuni Astuti, Sri Indarti, Machasin tahun 2017 menunjukkan bahwa Secara Parsial pengaruh Kepemimpinan signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar 2,253, Iklim Kerja sebesar 3,270, Beban Kerja sebesar 2,071 dan Secara Simultan kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar dipengaruhi sebesar 26,593 dari Kepemimpinan, iklim Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif. (4) Penelitian Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana tahun 2019 menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah. (5) Penelitian N. Karuna, I.G.K.A. Sunu, K.R. Dantes tahun 2020 menunjukkan bahwa determinasi yang signifikan terhadap kinerja guru dari kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja. (6) Penelitian Virginia Yosephine Florentika Nelson, Kadek Rihendra Dantes, I Putu Wisna Ariawan tahun 2020 menghasilkan kontribusi positif dan signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja terhadap profesionalisme guru baik secara parsial maupun secara simultan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa penelitian yang disebutkan di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, beban kerja dan kepemimpinan transformasional.

METODE

Dengan metode penelitian *ex post facto* untuk meneliti variabel bebas kecerdasan emosi (X1), beban kerja (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Secara skematis korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat di atas dapat ditunjukkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir yang ditetapkan, adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh positif yang signifikan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. 3) Ada pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

Visi SKKK adalah “Terbangunnya manusia utuh yang takut akan Tuhan, mandiri dan berguna bagi dunia.” Dengan visi tersebut SKKK mencoba membawa murid-murid untuk mengenal penciptanya, mengenal diri sendiri, dan menjalani proses pertumbuhan dan pendidikan karakter dan pengetahuan serta keterampilan sesuai tuntutan jaman untuk menjadi seorang yang dewasa dan mandiri serta berkenan dan sesuai dengan rencana Tuhan untuk membawa berkat bagi banyak orang. Untuk itu dibutuhkan guru-guru yang mau dan berkomitmen untuk memberi diri menjadi arsitek jiwa bagi sekalian murid di Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak manajemen atau yayasan untuk membina dan mengembangkan guru-guru yang sudah ada saat ini untuk bersama-sama dalam proses pekerjaan dan pelayanan setiap hari melalui pengelolaan kecerdasan emosi yang baik, pemberian beban kerja yang proporsional dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pimpinan di jenjang agar dapat mencapai visi yang diharapkan dan telah ditetapkan.

Jumlah populasi Guru di Yayasan Kalam Kudus Indonesia cabang Bali sebanyak 51 orang sebagai sampel penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket berupa daftar kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Proses analisis data dilakukan dengan menguji pengaruh variable bebas secara bersamaan terhadap variable terikat melalui Uji F, menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat melalui Uji T, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Korelasi dan Uji Regresi Ganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed) = 0,200* lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi.

Tabel 1. Uji Normalitas Kecerdasan Emosi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31699556
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.056
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.036 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 2. Uji Normalitas Beban Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.86524770
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.076
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 3. Uji Normalitas Kepemimpinan Transformasional
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.80665997
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.054
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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.

Berdasarkan uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai Unstandardized Residual Asymp.Sig (2-tailed) kecerdasan emosi = 0,36, beban kerja = 0,80 dan kepemimpinan transformasional = 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	F hitung	F tabel	Keputusan
Kecerdasan Emosi	0,424	62,445	2,80	Sig > 0,05
		1,094		F hitung < F tabel Linier, signifikan
Beban Kerja	0,250	0,142	2,80	Sig > 0,05
		1,306		F hitung < F tabel Linier, signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0,072	28,402	2,80	Sig > 0,05
		1,836		F hitung < F tabel Linier, signifikan

Hasil uji Linieritas pada tabel 4 menunjukkan hasil setiap variabel bebas mempunyai nilai Sig lebih besar dari 0,05 dan F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sehingga diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas linier dan signifikan.

Tabel 5. Uji Independensi variabel

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar		Collinearity Statistics		
	B	Standar Error	Beta	t	Sig	Toleransi	VIF
Konstan	6.268	8.866		0.707	0.483		
Kecerdasan Emosi	0.311	0.050	0.663	6.182	0.000	0.728	1.374
Beban Kerja	0.161	0.121	0.127	1.337	0.188	0.933	1.072
Kepemimpinan Transformasional	0.150	0.068	0.230	2.209	0.032	0.774	1.293

Hasil perhitungan menunjukkan nilai variabel bebas $X_1 = 0,728$, $X_2 = 0,933$ dan $X_3 = 0,774$ lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF $X_1 = 1,374$, $X_2 = 1,072$ dan $X_3 = 1,293$ lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Nilai variabel bebas X1 Sig. = 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hubungan antara variabel X1 dan Y berarti dan, X2 Sig. = 0,188 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara variabel X2 dan Y tidak berarti dan X3 Sig. = 0,032 lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara variabel X3 dan Y berarti.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan Uji F menghasilkan nilai sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433.532	3	477.844	24.170	.000 ^b
	Residual	929.213	47	19.770		
	Total	2362.745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepemimpinan_Transformasional, Kecerdasan_Emosi

Diperoleh F hitung sebesar 24,170 lebih besar dari F Tabel 2,80 dengan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.268	8.866		.707	.483
	Kepemimpinan_Transformasional	.150	.068	.230	2.209	.032
	Kecerdasan_Emosi	.311	.050	.663	6.182	.000
	Beban_Kerja	.161	.121	.127	1.337	.188

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6 di atas menunjukkan $t_{hitung} = 6,182$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,67793$ dan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005 sehingga disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kecerdasan Emosi. Diketahui $t_{hitung} = 1,337$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1,67793$ dan Sig. 0,188 lebih besar dari 0,005 sehingga disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi tidak signifikan oleh variabel Beban Kerja. Diketahui $t_{hitung} = 2,209$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,67793$ dan Sig. 0,032 lebih kecil dari 0,005 sehingga disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R ²	R ² disesuaikan	Std Error	Statistik					Durbi-Watson
					R ²	F	df1	df2	Sig F	
1	.779*	0.607	0.582	4.446	0.607	24.170	3	47	0.000	1.765

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasioanl, Kecerdasan Emosi

b. Variabel Dependent: Kinerja

Nilai uji Determinasi R² sebesar 0,607, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja guru sebesar 60,7% (pembulatan 61%) sedangkan 39,3% (pembulatan 39%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka disimpulkan pengujian hipotesis sebagai berikut: 1) Hipotesis I: Kecerdasan Emosi mempengaruhi Kinerja Guru secara positif dan signifikan. Hasil perhitungan analisis korelasi dengan nilai $r_{hitung} 0,740 > r_{tabel} 0,2329$, menunjukkan bahwa Hipotesis Nihil (nol) ditolak dan Hipotesis kerja (H1) diterima. 2) Hipotesis II : Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Guru secara negatif dan tidak signifikan. Perhitungan analisis korelasi dengan nilai $r_{hitung} - 0,051 < r_{tabel} 0,2329$, menunjukkan Hipotesis Nihil (nol)

diterima dan Hipotesis kerja (H1) ditolak. 3) Hipotesis III: Kinerja Guru dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan. Analisis korelasi memperoleh hasil $r_{hitung} 0,535 > r_{tabel} 0,2329$, Hipotesis Nihil (nol) ditolak dan Hipotesis kerja (H1) diterima. 4) Hipotesis IV: Kinerja Guru dipengaruhi Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara positif dan signifikan. Hasil perhitungan analisis korelasi dengan nilai $r_{hitung} 0,779 > r_{tabel} 0,2759$, maka Hipotesis Nihil (nol) ditolak dan Hipotesis kerja (H1) diterima. Hasil $F_{hitung} 24,170 > F_{tabel} 2,80$ menyatakan bahwa model hubungan antara Xi, X2 dan X3 dengan Y secara statistik signifikan dan regresi yang diperoleh adalah berarti. Tingkat hubungan antar variabel tinggi dilihat dari besarnya $r_{hitung} 0,779$.

Melalui hasil analisis data yang dilakukan diketahui bahwa: (1) bahwa Kecerdasan Emosi memiliki hubungan linier dengan Kinerja Guru. Kecerdasan Emosi merupakan salah satu variabel yang berarti dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment 0.740 menunjukkan tingkat hubungan antar variabel tinggi, koefisien korelasi parsial 0.670 dan sumbangan sebesar 49.1%. Goleman (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan utama yang secara mendalam dapat mempengaruhi semua kemampuan lainnya baik dalam mengembangkan ataupun menghambat kemampuan-kemampuan tersebut. Dengan manajemen kecerdasan emosi yang baik maka seorang guru dapat dimampukan untuk melaksanakan dan menjalankan tugas panggilannya dengan baik sehingga kinerjanya pun akan selaras secara positif dan meningkat. (2) Beban Kerja memiliki hubungan linier dengan Kinerja Guru. Beban Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh negative tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment -0.051, koefisien korelasi parsial 0.191 dan sumbangan sebesar 0,6%.

Guru yang memiliki beban kerja yang sesuai dengan tanggung jawab utamanya sebagai seorang guru kemungkinan besar kinerjanya akan baik, namun jika beban kerja bertambah atau banyak kemungkinan besar kinerjanya akan menurun. (3) Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan linier dengan Kinerja Guru juga merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi product moment 0.535 menunjukkan tingkat hubungan antar variabel cukup tinggi, koefisien korelasi parsial 0.307 dan sumbangan sebesar 12,2%. Dengan kepemimpinan transformasional diharapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tersebut mampu mengarahkan guru sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. (4) Kecerdasan Emosi memberikan Sumbangan Relatif sebesar 80,8 % dan Sumbangan Efektif sebesar 49,1 %, Beban Kerja memberikan Sumbangan Relatif sebesar 1,1 % dan Sumbangan Efektif sebesar 0,6% dan Kepemimpinan Transformasional memberikan Sumbangan Relatif sebesar 20,3% dan Sumbangan Efektif sebesar 12,3%. Serta secara simultan Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional memberikan Sumbangan Relatif sebesar 100 % dan Sumbangan Efektif sebesar 60,7%. Sehingga disarankan kepada pihak yayasan agar dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan kinerja guru mempertimbangkan aspek kecerdasan emosi guru, beban kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Sesuai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan implikasi yang ditunjukkan dalam rangka upaya menumbuhkan dan meningkatkan kinerja guru antara lain: Pertama, hasil analisis deskripsi terhadap variabel yang diteliti diketahui untuk nilai *mean* atau rata-rata ketiga variabel bebas sedang dan/atau tinggi, Kecerdasan emosi sebesar 58,86, Beban Kerja sebesar 61,27 dan Kepemimpinan Transformasional sebesar 68,98, sehingga disarankan kepada pihak Yayasan agar dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan kinerja guru mempertimbangkan aspek kecerdasan emosi, beban kerja dan kepemimpinan transformasional.

Kedua, hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan variabel Kinerja Guru dari Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Transformasional bernilai positif, signifikan dan berarti. Hasil ini menyatakan bahwa dengan Kecerdasan Emosi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik atau tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Sedangkan variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Guru bernilai negatif, tidak signifikan dan tidak berarti. Hasil ini menyatakan bahwa dengan Beban Kerja tinggi akan berdampak pada penurunan kinerjanya, sebaliknya dengan Beban Kerja yang normal atau rendah maka kinerjanya akan

lebih baik. Ketiga, dalam membentuk persamaan regresi ganda secara bersama-sama, hasil Sumbangan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 60,7 % dan masih ada 39,3% aspek lainnya yang berhubungan dan mendukung Kinerja Guru yang belum terungkap melalui penelitian ini. Hal ini menunjukkan perlu penelitian lebih lanjut berkaitan dengan Kinerja Guru untuk mencari 39,3% aspek lainnya yang belum terungkap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, antara lain: (1) Kinerja Guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kecerdasan Emosi. Kecerdasan Emosi memberikan Sumbangan Efektif sebesar 49,1% kepada Kinerja Guru. (2) Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Guru secara negatif dan tidak signifikan. Sumbangan Efektif Beban Kerja sebesar 0,6% terhadap Kinerja Guru. (3) Kinerja Guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional. Sumbangan Efektif Kepemimpinan Transformasional sebesar 12,3% terhadap Kinerja Guru. (4) Pengaruh positif yang signifikan ditemukan antara Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru. Kecerdasan Emosi, Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional memberikan Sumbangan Relatif sebesar 100% dan Sumbangan Efektif sebesar 60,7% terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- I W. Wedastera, Nyoman Dantes, I M. Yudana. (2013). Determinasi Ekspektasi Karir, Kecerdasan Emosi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Blahbatuh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol 4, No 1 (2013)
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P., and Mela Puspitasari. "Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA." *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, vol. 45, no. 2, Nov. 2015, doi:10.21831/jk.v45i2.7491.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan ke-1)*. Jakarta : UI Press.
- N. Karuna, I.G.K.A. Sunu, K.R. Dantes. 2020. 3. Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol 11, No 2 (2020)
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzhal, Deddy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol 10, No 2 (2019)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, penerbit : PT. Harapan Press, Solo.
- Tong, Steven, 2018, *Arsitek Jiwa 1*, Surabaya: Momentum
- Tong, Steven, 2018, *Arsitek Jiwa 2*, Surabaya: Momentum

Virginia Yosephine Florentika Nelson, Kadek Rihendra Dantes, I Putu Wisna Ariawan. (2020).
Kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, budaya kerja, komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol 11, No 1 (2020)

Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks