

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI MODERASI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH

Rofiqul A'la, Jacobus Widiatmoko

Universitas Stikubank, Indonesia

Email: jwidiatmoko@edu.unisbank.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi, Kompetensi Profesional dan kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di Moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah di kabupaten Pemalang yang dipilih melalui model *Non Probability Sample*, data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Moderation Regression Analisis (MRA)* tipe *quasi moderator*. Dari proses analisis dan uji data diperoleh bukti empiris tentang hasil penelitian bahwa: (1) Motivasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) Kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, (5) Kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan Motivasi guru dengan kinerja guru, (6) Kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan Motivasi guru dengan kinerja guru, (7) Kepemimpinan transformasional tidak dapat memoderasi hubungan kecerdasan emosional guru dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.

Abstract

This study aims to examine the influence, professional competence and emotional intelligence on teacher performance in the moderation of the principal's transformational leadership style. The population and sample in this study were teachers of SMK Muhammadiyah in Pemalang district who were selected through the Non Probability Sample model, the data were obtained directly from the respondents using a questionnaire. The data analysis method used Moderation Regression Analysis (MRA) quasi moderator type. From the process of analyzing and testing data, empirical evidence is obtained about the results of the study that: (1) Teacher motivation has a positive and significant influence on teacher performance, (2)

How to cite:	Rofiqul A'la & Jacobus Widiatmoko (2022) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Profesional Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, <i>Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia</i> (7)12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.10318
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Teacher competence has a positive and significant influence on teacher performance, (3) Teacher intelligence has teacher emotionality. positive and significant influence on teacher performance, (4) transformational leadership has no significant effect on teacher performance, (5) transformational leadership can moderate the relationship between teacher motivation and teacher performance, (6) transformational leadership can moderate the relationship between teacher motivation and teacher performance, (7) Transformational leadership cannot moderate the relationship between teacher emotional intelligence and teacher performance.

Keywords: *Motivation, Professional Competence, Emotional Intelligence, Transformational leadership, Performance.*

Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional seorang guru memiliki peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, seorang guru harus dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Raharjo, 2010). Dalam rangka mempersiapkan generasi penerus bangsa pada masa yang akan datang pendidikan menjadi tumpuan dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk dapat menghadapi perkembangan zaman yang penuh tantangan dengan perubahan-perubahan yang dinamis (Dacholfany, 2015).

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan (Ardiana, 2017). Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik (Mahmud et al., 2020). Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan yang tinggi untuk menunjang keberhasilan pendidikan mulai dari jasmani dan rohani yang sehat, motivasi yang tinggi, kompetensi profesional yang memadai, kecerdasan emosional yang tinggi serta kinerja yang positif, sehingga akan menghasilkan pembelajaran yang maksimal dan tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan (Gunawan et al., 2020).

Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja yang dimiliki guru (Pianda, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah dalam bekerja. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Sehingga motivasi kerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pembelajaran.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompetensi profesional, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam. Misalnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti, 2011); (Oktaviani & Putra, 2021) maupun (Agustina et al., 2020) mendapatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun sebaliknya penelitian (Megawati, 2021) mendapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Seorang guru juga harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan dan mutu pembelajaran dan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Selain motivasi dan kompetensi professional kecerdasan emosional juga memiliki peranan yang sangat penting yaitu sebagai penyeimbang yang menopang kinerja guru yang efektif dan maksimal. (Goleman et al., 2013), seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: "Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan dan 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional". Penelitian empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru diperoleh adanya pengaruh yang signifikan misalnya penelitian (Julita et al., 2019) maupun (Efendi, 2020). Namun penelitian sebelumnya oleh (Suhaeb & Hanisah, 2021).

Kinerja guru dapat meningkat apabila ditunjang oleh pemimpin yang dapat menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah, serta dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Sumber daya yang dimaksud adalah dapat berupa pimpinan, staf pengajar, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, widyaiswara, peneliti dan lain-lain. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah dengan gaya transformasional untuk menjadi moderator dalam meningkatkan kinerja para guru.

Proses belajar mengajar akan baik jika guru memiliki kinerja yang baik yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi profesional, dan kecerdasan emosional, serta kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi kepada para pendidik. Menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007, kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Fakta yang terjadi di perguruan Muhammadiyah di kabupaten Pematang Jaya yaitu terdapat perbedaan yang mencolok antara sekolah yang satu dan yang lainnya dalam

perkembangannya misalnya dari sisi jumlah siswa, SMK Muhammadiyah 1 pemalang 970 siswa, SMK Muhammadiyah Al Manaar 150 siswa dan SMA Muhammadiyah 2 Pemalang 250 siswa padahal semuanya memiliki kesempatan yang sama, hal ini apakah disebabkan oleh faktor kinerja guru, kepemimpinan Kepala sekolah, ataukah faktor internal dari guru seperti motivasi, kecerdasan emosional dan kompetensi profesionalnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatori yang bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK muhammadiyah se – Kabupaten Pemalang sebanyak 216 guru. Kemudian setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin dihasilkan sample 144,6 kemudian peneliti genapkan menjadi 145 guru sebagai sampel dan dibagi sesuai dengan jumlah peserta didik masing-masing sekolah.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti ditujukan kepada para responden. Daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis tersebut berkaitan dengan variabel motivasi, kompetensi profesional, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru dengan skala likert 1 – 5.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini sebanyak 145 eksemplar dan didistribusikan sesuai dengan jumlah responden penelitian. Jumlah eksemplar yang dikembalikan ke peneliti sebanyak 145 eksemplar kuesioner, sehingga seluruhnya dianggap layak untuk diolah atau dianalisis. Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Deskripsi Responden

Tabel 1.
Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	41%
Perempuan	85	59%
Umur		
26-30 tahun	45	31%
31-35 tahun	40	28%

36-40 tahun	35	24%
≥41 tahun	25	17%
Pendidikan		
Diploma	2	1%
Sarjana	139	96%
S2	4	3%
S3	0	0%
Masa Kerja (tahun)		
1-5 tahun	35	24%
6-10 tahun	38	26%
11-15 tahun	44	30%
16-20 tahun	23	16%
≥21 tahun	5	3%

2. Deskripsi Variabel

Jawaban Responden dalam Motivasi (X1) dengan nilai 4,18. Nilai jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Kompetensi profesional (X2) dengan nilai 4,10. Nilai jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Kecerdasan Emosional (X3) dengan nilai 4,09. Nilai jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Kinerja guru (Y) dengan nilai 4,23. Nilai jawaban responden terkategori tinggi. Jawaban responden dalam Kepemimpinan Transformasional (Z) dengan nilai 4,08. Nilai jawaban responden terkategori tinggi.

3. Hasil Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* menunjukkan nilai *KMO and Bartlett's test* dari variabel motivasi sebesar 0,872, variabel kompetensi profesional sebesar 0,844, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,878, variabel kinerja guru sebesar 0,899, dan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,904.

Hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa hasil kuesioner penelitian ini semuanya merupakan indikator yang valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai loading factor masing-masing indikator tidak ada yang lebih kecil dari 0,50.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item valid	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	14	0,926	Reliabel
Kompetensi Profesional (X2)	13	0,918	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X3)	15	0,936	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	15	0,948	Reliabel
Kepemimpinan Transformasioal (Z)	20	0,951	Reliabel

Tabel 2. diatas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* variabel motivasi sebesar 0,926, variabel kompetensi profesional sebesar 0,918, variabel kecerdasan emosional sebesar 0,936, variabel kinerja guru sebesar 0,948, dan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,951. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk data unstandardize residual. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujian normalitas secara dapat dilihat pada Tabel pengujian berikut ini.

Tabel 3.
Uji Normalitas data Kolmogorov Smirnov

Uji	Nilai
Z	0,070
Sig Z	0,082

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,082 di atas 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya .Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya *heteroskedastisitas*.

5. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolonieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

	Uji Multikolinieritas	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.413	2.424
Kompetensi Profesional	0.300	3.338
Kecerdasan Emosional	0.447	2.238
Kepemimpinan Transformasioal	0.682	1.465
x1z	0.397	2.517
x2z	0.237	4.222
x3z	0.360	2.778

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10, Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

6. Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis penelitian tersebut:

Tabel 5.
Uji Hipotesis

	Koef	t	Sig	Ket
(Constant)	1.443	6.835	0.000	Sig
Motivasi	0.239	4.226	0.000	Sig
Kompetensi Profesional	0.176	2.274	0.025	Sig
Kecerdasan Emosional	0.216	3.761	0.000	Sig
Kepemimpinan Transformasional	0.024	0.545	0.587	Tdk Sig
x1z	0.073	2.576	0.011	Sig
x2z	0.084	2.573	0.011	Sig

Pengaruh Motivasi, Kompetensi Profesional Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

x3z	0.011	0.366	0.715	Tdk Sig
F	61.195			
Sig F	0.000			
Adj R2	74.50			

Model tersebut menunjukkan bahwa semua variable memiliki koefisien positif. Hal ini berarti sesuai dengan arah yang dihipotesiskan. Hasil persamaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 1,443 + 0,239 X1 + 0,179 X2 + 0,216 X3 + 0,024 Z + 0,073 X1Z + 0,084 X2Z + 0,011 X3Z + e$

a. Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 1 dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru signifikan positif dimana nilai sig (p value) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 diterima.

b. Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 2 dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru signifikan positif dimana nilai sig (p value) = 0,025 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 2 diterima.

c. Hipotesis 3 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 3 dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru signifikan positif dimana nilai sig (p value) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 diterima.

d. Hipotesis 4 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 4 dilihat dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru signifikan positif dimana nilai sig (p value) = 0,587 > 0,05. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 4 ditolak.

e. Hipotesis 5 : Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 5 dilihat dari hasil pengujian pada variabel X1Z yaitu pengaruh interaksi Motivasi dengan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dimana hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (pvalue) sebesar 0,011 < 0,05. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% Kepemimpinan Transformasional memiliki efek moderasi atas

pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan arah koefisien positif. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 5 diterima.

f. Hipotesis 6 : Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 6 dilihat dari hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (pvalue) sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% Kepemimpinan Transformasional memiliki efek moderasi atas pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dengan arah koefisien positif. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 6 diterima.

g. Hipotesis 7 : Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian model hipotesis 7 dilihat dari hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi (pvalue) sebesar $0,715 > 0,05$. Dengan demikian maka ditunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki efek moderasi atas pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru dengan arah koefisien positif. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 7 ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi guru diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh guru akan menghasilkan kinerja guru yang lebih baik. Sebagaimana tercermin dalam hasil penelitian, baik variabel motivasi maupun kinerja guru mengarah pada hasil evaluasi yang “memuaskan”. Terutama, kinerja guru yang menjadi konstruk sentral untuk setiap aspek pekerjaan termasuk pekerjaan sebagai guru. Kinerja mengacu pada cara individu melakukan pekerjaan mereka. Memiliki kinerja yang tinggi berarti guru memiliki kemampuan untuk menggabungkan masukan yang relevan untuk peningkatan pengajaran dan proses belajar dan peningkatan belajar siswa.

Hasil temuan ini koheren dengan hasil penelitian sebelumnya yang semuanya mengungkapkan bahwa mayoritas guru memiliki peringkat “sangat baik” seperti yang ditunjukkan dalam sistem evaluasi kinerja mereka. Mengajar adalah hal yang sangat mulia profesi guru adalah aset masyarakat dan bangsa.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional yang tinggi yang dimiliki oleh guru akan menjadikan kinerja guru yang lebih baik. Dalam penelitian ini, kompetensi

Pengaruh Motivasi, Kompetensi Profesional Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Moderasi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

profesional dipersepsikan sebagai kemampuan dan keterampilan guru dalam menyampaikan konten pengetahuan di kelas yang berpusat pada siswa.

Bagi seorang guru kompetensi profesional dapat mencakup kompetensi mengajar, kompetensi manusia, kompetensi teknologi, kompetensi evaluasi, dan juga termasuk kompetensi budaya tergantung pada pelajaran yang diajarkannya, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional serta kompetensi sosial.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional diperoleh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional yang tinggi yang dimiliki oleh guru akan menjadikan diperolehnya kinerja guru yang lebih baik.

Menurut Goleman, kecerdasan emosional terdiri dari lima komponen dasar yang dikenal sebagai kesadaran diri, pengenalan diri, menangani hubungan dengan orang lain, memotivasi orang lain dan mengelola emosi. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan manajemen diri emosional di antara individu sehubungan dengan tugas akademik mereka. Ketika emosi positif dikembangkan pada guru, maka hal itu akan mengurangi konflik individu yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan kinerjanya.

Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengatur emosi dirinya sendiri secara lebih efektif dengan mempertahankan kondisi psikologis positif yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan prestasi kerja. Kesadaran diri yang dimiliki guru akan membantu dalam memahami pentingnya perasaan seseorang dan hubungannya dengan kinerja pekerjaan. Dalam tugas-tugas yang sangat kognitif, kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja individu. Kecerdasan emosional membantu individu dalam memprediksi kinerja mereka terutama dalam kerja secara tim.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional yang tinggi yang ada di sekolah tidak secara langsung menjadikan diperolehnya kinerja guru yang lebih baik.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa model gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh sekolah nampaknya hanya bertindak sebagai pendorong dan sebagai pendukung bagi guru untuk bekerja lebih baik, namun tidak secara langsung memberikan dampak yang signifikan bagi kinerjanya.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderating antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki efek moderasi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi guru terhadap kinerjanya akan lebih besar pada gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik.

Melihat pengujian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bergaya transformasional hanya menjadi faktor pendukung dan pendorong bagi guru yang telah memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam kondisi kepemimpinan yang lebih transformasional maka motivasi guru akan lebih terdukung sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kemampuan kepala sekolah dalam menerjemahkan visi, misi dan tujuan sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Guru menjadi lebih kreatif dan produktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga menempatkan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi. Guru sebagai salah satu komponen dalam pendidikan di sekolah akan meningkat kinerjanya jika berada dalam semangat dan motivasi yang tinggi.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderating antara Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional diperoleh memiliki efek moderasi atas pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerjanya akan lebih bedar pada gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik.

Sebagaimana signifikansi aspek moderating dari kepemimpinan transformasional atas hubungan motivasi dengan kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru juga dapat dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Organisasi yang bisa

membuat perbaikan terus-menerus dalam pembentukan keunggulan kompetitif akan mampu tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan mencerminkan suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang agar terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi profesional seorang guru yang baik apabila didukung oleh kepemimpinan transformasional yang baik maka akan menjadi pendorong bagi guru untuk memiliki kekuatan perilaku positif berupa kinerja yang lebih baik karena kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang dalam proses hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan nilai, keyakinan, dan asumsi mengenai visi dan misi organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang sebenarnya.

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderating antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional diperoleh tidak memiliki efek moderasi atas pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan arah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerjanya tidak memiliki perbedaan pada berbagai tingkat gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru adalah lebih stabil dibanding dengan pengaruh motivasi maupun pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Profesi mengajar membutuhkan kemampuan untuk menangani stress keadaan, menghadapi tekanan kerja, serta pemeliharaan kesopanan dalam ruang kelas. Salah satu alasan dasar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tidak hanya mampu mengidentifikasi area kekuatan mereka sendiri, tetapi juga mampu secara aktif mencari kekuatan pada individu lain.

Guru dengan cara yang sama dapat memfasilitasi pendidikan dan perkembangan peserta didik dengan mengamati kekuatan mereka dan menggunakannya sebagai sarana untuk dapat menghadapi keberagaman peserta didik. Kemampuan tersebut nampaknya tidak tergantung pada ada tidaknya kepemimpinan transformasional yang ada pada suatu sekolah, artinya lebih banyak pada kecerdasan emosional guru tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) motivasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pematang, (2) kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pematang, (3) kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pemalang, (4) kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pemalang, (5) kepemimpinan transformasional dapat memoderasi hubungan Motivasi guru dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pemalang, (6) kepemimpinan Transformasional dapat memoderasi hubungan Motivasi guru dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pemalang, (7) kepemimpinan transformasional tidak dapat memoderasi hubungan kecerdasan emosjonal guru dengan kinerja guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Pemalang.

BIBLIOGRAFI

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1), 111–118. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>. [Google Scholar](#)
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>. [Google Scholar](#)
- Dacholfany, M. I. (2015). Reformasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 20(1), 173–194. [Google Scholar](#)
- Efendi, K. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di Sma Persiapan Stabat Kabupaten Langkat. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 156–162. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i2.2900>. [Google Scholar](#)
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press. [Google Scholar](#)
- Gunawan, I. G. D., Paramarta, I. M., Mertayasa, I. K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). Peningkatan Mutu Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Menyongsong Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya*, 1, 15–30. <https://doi.org/10.33363/sn.v0i0.34>. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika (JUPITEK)*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>. [Google Scholar](#)
- Mahmud, H., Yusuf, M., & Mas'ud, L. P. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru untuk Menggunakan E-Learning pada Masa Covid 19 Jurusan Teknik Komputer di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. *Journal of Teaching Dan Learning Research*, 2(2), 45–54. <https://doi.org/10.24256/jtlr.v2i2.1995>. [Google Scholar](#)
- Megawati, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 202–225. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i2.367>. [Google Scholar](#)
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302.

<https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>. [Google Scholar](#)

Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak (Jejak Publisher). [Google Scholar](#)

Raharjo, S. B. (2010). Pendidikan karakter sebagai upaya menciptakan akhlak mulia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16(3), 229–238. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v16i3.456>. [Google Scholar](#)

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco. [Google Scholar](#)

Suhaeb, M. I., & Hanisah, H. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 267–279. <https://doi.org/10.2568/yum.v4i2.991>. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Rofiqul A'la, Jacobus Widiatmoko (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

