

IMPLIKASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU (SURVEI PADA SLTA DI LINGKUNGAN YAYASAN SERBA BAKTI PONTREN SURYALAYA TASIKMALAYA)

Oleh

Adi Robith Setiana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya

Email: adirobith@gmail.com

Article History:

Received: 27-11-2025

Revised: 09-12-2025

Accepted: 30-12-2025

Keywords:

Kepemimpinan

Transformasional,

Kecerdasan

Emosional, Kinerja,

Guru

Abstract: Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan menuju tujuan yang lebih tinggi, dan kecerdasan emosional, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan membimbing emosi secara efektif, merupakan pusat penelitian ini. Penelitian ini berupaya untuk menguji dampak kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SLTA di lingkungan Yayasan Serba Bakti Pontren Suryalaya Tasikmalaya. Pendekatan kuantitatif digunakan, memanfaatkan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 98 guru. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh variabel independen (kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru di institusi tersebut. Secara khusus, kepemimpinan transformasional, dengan nilai-t 4,483 dan tingkat signifikansi 0,001, berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dengan menumbuhkan visi yang menginspirasi, mempromosikan inovasi, dan menawarkan dukungan individu. Kecerdasan emosional juga memberikan pengaruh yang kuat, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t sebesar 6,156 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa guru yang secara efektif mengelola emosinya dan membina hubungan interpersonal yang kuat cenderung berkinerja lebih baik. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa kedua faktor ini menyumbang 89,1% dari variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 10,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan landasan utama dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki

oleh setiap individu. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan hidup (Santika, 2020). Pendidikan yang bermutu dapat membuka peluang untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat, serta berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era globalisasi (Indriyantiu, 2018). Dengan demikian, pendidikan yang efektif dan inklusif tidak hanya berdampak pada kemajuan pribadi, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi, pembangunan sosial, serta tercapainya kehidupan yang lebih sejahtera dan sejahtera bagi seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan merupakan langkah strategis untuk membangun masa depan yang lebih cerah dan berkelanjutan (Supriadi, 2016).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara jelas merumuskan misi pendidikan nasional Indonesia. Pertama, pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas penalaran, karakter, dan keterampilan setiap warga negara melalui berbagai jalur pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari (Qurtubi dkk., 2023). Kedua, pemerintah berupaya agar pendidikan dapat menyediakan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan sesuai dengan tuntutan zaman. Hal ini mencerminkan fleksibilitas sistem pendidikan dalam menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi yang cepat, serta kemampuannya beradaptasi dengan dinamika global (Mustoip, 2023). Ketiga, misi pendidikan nasional juga menyangkut pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ditujukan untuk memajukan bangsa dan negara, sehingga dapat bersaing secara efektif dalam persaingan global (Ilham, 2019).

Mutu suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai input yang menjadi fondasi sistem pendidikan itu sendiri, meliputi peserta didik, tenaga pendidik, serta sarana dan prasarana pendukung proses belajar mengajar (Nurdiana, 2023). Peserta didik yang bermutu, memiliki motivasi yang tinggi dan kesiapan belajar yang baik, akan mampu menyerap ilmu pengetahuan secara optimal dan berkontribusi dalam menciptakan suasana akademik yang dinamis. Di sisi lain, tenaga pendidik yang kompeten, berpengalaman, dan berkomitmen dalam mengembangkan metode mengajar yang efektif, memegang peranan penting dalam menjamin kelancaran transfer ilmu pengetahuan dan keterampilan (Hardianto & Nofriser, 2022). Sarana pendukung, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium yang dilengkapi dengan peralatan modern, perpustakaan yang kaya akan referensi, serta akses teknologi yang memadai, semuanya memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Holid & Meilani, 2018).

Dalam pendidikan, guru terlibat dalam interaksi langsung yang berkelanjutan dengan siswa melalui berbagai kegiatan, termasuk kuliah, bimbingan, seminar, dan interaksi pendidik-siswa lainnya (Manik & Syafrina, 2018). Di luar hubungan utama mereka dengan siswa, guru juga berinteraksi dengan para pemimpin institusi, sesama anggota fakultas, dan staf pendukung, yang mewakili pilar-pilar utama komunitas akademik. Sebagai aset berharga bagi universitas, guru memainkan peran penting dalam mendorong dan membentuk proses pembelajaran, bertindak sebagai kontributor utama bagi keberhasilan pendidikan tinggi (Herawati & Rinofah, 2019). Oleh karena itu, sangat penting bagi guru untuk menerima

perlindungan profesional, yang mencakup remunerasi yang adil, keamanan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, peluang kemajuan karier yang jelas, hubungan positif dengan rekan kerja, dan jalan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan (Wahyudi, 2020).

Kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, khususnya melalui pendidikan yang diberikannya di sekolah. Kinerja guru dievaluasi berdasarkan beban kerja mereka, yang mencakup tanggung jawab inti seperti perencanaan pembelajaran, melakukan sesi pengajaran, menilai hasil belajar siswa, dan membimbing siswa dalam domain akademis dan praktis (Waluyo et al., 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dinilai efektif dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Handayani et al., 2023). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan semangat kerja, loyalitas, dan inovasi di kalangan guru. Mereka mampu memotivasi bawahan untuk melampaui harapan melalui visi yang kuat, serta melalui upaya meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama (Rivai, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru melalui pengaruhnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, khususnya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengatur emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain (Putra et al., 2020). Dalam bidang pendidikan, kecerdasan emosional membantu guru dalam mengelola stres, membina hubungan interpersonal yang positif, dan menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif. Guru dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi umumnya lebih siap menghadapi tantangan pengajaran dan lebih tanggap terhadap kebutuhan siswa, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun banyak penelitian telah menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, masih sedikit penelitian yang mengkaji dampak kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan, khususnya di SLTA di lingkungan Yayasan Serba Bakti Pontren Suryalaya Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja guru di lembaga ini.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Silaen et al (2021), kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Fauzi (2020) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu proses yang dilakukan oleh manajemen untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkannya dengan uraian tugas selama periode tertentu, biasanya pada akhir tahun. Kinerja guru secara khusus mengacu pada kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja guru berfungsi sebagai metrik untuk menilai mutu dan efisiensi tugas akademisnya di lingkungan universitas. Kinerja guru mencakup berbagai kegiatan, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian hasil belajar siswa, bimbingan dan pelatihan siswa, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu,

kinerja guru dinilai berdasarkan keterlibatannya dalam peran administratif dan struktural yang ditetapkan oleh lembaga (Retnowati et al., 2018).

Kepemimpinan Transformasional

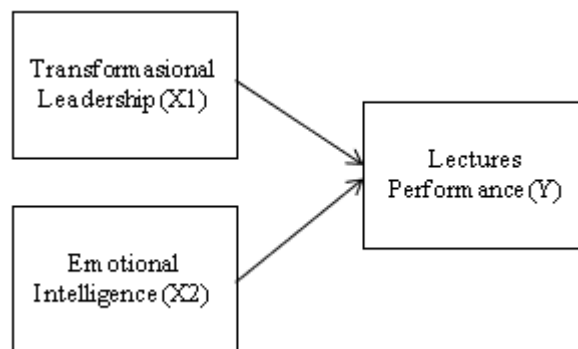
Jufrizen & Lubis (2020) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi dan membimbing pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan mendefinisikan peran dan harapan secara jelas. Senada dengan itu, Basori (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, menciptakan dampak yang signifikan pada mereka. Tipe pemimpin ini dikenal karena memberikan perhatian yang dipersonalisasi, mendorong pertumbuhan intelektual, dan menunjukkan karisma. Yukl (2016) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi bawahan mereka dengan meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya pekerjaan mereka, memprioritaskan tujuan kelompok, dan mengangkat kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup mereka

Kecerdasan Emosional

Goleman (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, serta menggunakan emosi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi secara efektif. Menurut Wuwung (2020), kecerdasan emosional melibatkan pengenalan, ekspresi, integrasi, pemahaman, dan pengaturan emosi pada diri sendiri dan orang lain. Maitrianti (2021), menggambarkan kecerdasan emosional sebagai seperangkat keterampilan emosional dan sosial yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani tantangan lingkungan. Ini termasuk: 1) kemampuan untuk mengekspresikan diri, 2) kapasitas untuk membangun hubungan dengan orang lain, 3) kemampuan untuk mengelola emosi dan mengendalikan impuls, dan 4) kemampuan beradaptasi untuk memecahkan masalah pribadi atau sosial. Dari definisi tersebut, kecerdasan emosional dapat diringkas sebagai kemampuan individu untuk mengatur emosi, mengendalikan impuls, dan perilaku, sehingga memungkinkan mereka untuk diterima di lingkungan sosial dan memahami emosi orang lain.

Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah pemaparan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesa

H1: Diduga Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

H2: Diduga kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Caroline (2019) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya mengkuantifikasikan data dan biasanya menerapkan bentuk analisis statistik tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Pendekatan penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan satu atau lebih variabel terikat dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Kinerja (Y). Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdaftar mengajar. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang dilakukan secara daring melalui Google Form. Seluruh bentuk pertanyaan dari indikator dari seluruh variabel dijabarkan ke dalam item pernyataan dengan skala likert lima poin. Teknik Analisis Data menggunakan analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 25 for windows yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas mengukur apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Tanda R		Informasi
		hitung	tabel	
	Kepemimpinan Transformasional (X1)			
1	X1.1	.761	0,200	valid
2	X1.2	.777	0,200	valid
3	X1.3	.791	0,200	valid
4	X1.4	.622	0,200	valid
5	X1,5	.771	0,200	valid
	Kecerdasan Emosional (X2)			
6	X2.1	.692	0,200	valid
7	X2.2	.848	0,200	valid

8	X2.3	.777	0,200	valid
9	X2.4	.799	0,200	valid
Kinerja Guru (Y)				
10	Y1	.333	0,200	valid
11	Y2	.822	0,200	valid
12	Y3	.703	0,200	valid
13	Y4	.753	0,200	valid
14	Y5	.823	0,200	valid

Pada tabel 1 di atas terlihat bahwa seluruh item variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel, dimana pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel $n = 98$ ($n = 98-2$) diperoleh r tabel sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item yang diuji memiliki nilai r hitung $> 0,200$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam penelitian ini valid. Validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan dalam instrumen ini dapat dikatakan akurat dan valid sebagai alat pengumpul data, sehingga hasil yang diperoleh dapat diandalkan dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Metode pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Hasil perhitungan dinyatakan reliabel apabila koefisien alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,6 yang berarti instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	Alfa Cronbach	Koefisien	Informasi
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.795	0.60	reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X2)	.783	0.60	reliabel
3	Kinerja Guru (X3)	.731	0.60	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha yang cukup tinggi, yaitu di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuesioner dinilai reliabel. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu, item-item pada setiap konsep variabel yang diuji layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Reliabilitas ini menjamin bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat memberikan simpulan yang valid dan akurat.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Tak Terstandarisasi		Koefisien Standar	T	sign.
	B	Kesalahan standar			
1. Konstan	2.483	.785		3.158	.002
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.370	.082	.406	4.483	.000
Kecerdasan Emosional (X2)	.661	.107	.559	6.156	.000
a. Variabel Terikat: Kinerja					

Tabel di atas menunjukkan hasil pengolahan data regresi pada kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah:

$$\text{Nilai Y} = 2,483 + 0,370 \text{ X1} + 0,661 \text{ X2}$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (b0) sebesar 2,483 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional bernilai nol, maka kinerja guru akan tetap sebesar 2,483.
- b. Koefisien b1 sebesar 0,370 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan kepemimpinan transformasional satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,370.
- c. Koefisien b2 sebesar 0,661 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,661.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Setelah diperoleh nilai koefisien α dan persamaan regresi, untuk mengukur signifikansi antara variabel X dan variabel Y, hitunglah koefisien sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Penyesuaian R Square	Kesalahan Standar Memperkirakan
1	.944 ^a	.891	.887	.698

Dari tabel 4 nilai R sebesar 0,944 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru yaitu sebesar 94,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut mempunyai korelasi positif yang tinggi terhadap kinerja guru. Selain itu untuk mengukur seberapa baik variabel bebas tersebut menjelaskan variasi variabel terikat, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 atau 89,1% menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 89,1% perubahan kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru, namun terdapat pula variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja yang belum ter jelaskan dalam model penelitian ini.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengaruh dianggap signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 5% ($sig < 0,05$).

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,993) dan nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ maka variabel X dapat dikatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 5 di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

- Variabel kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai t hitung = 4,483 $>$ t tabel = 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, nilai signifikansinya adalah 0,05 $>$ 0,001, ini berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- Variabel kecerdasan emosional (X2) memperoleh nilai t sebesar 6,156 $>$ t tabel = 1,993 dengan taraf signifikansi 0,001. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, nilai signifikansinya adalah 0,05 $>$ 0,001, hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SLTA di lingkungan Yayasan Serba Bakti Pontren Suryalaya Tasikmalaya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja guru

Dari hasil penelitian di atas, variabel kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung sebesar 4,483 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 dan tingkat signifikansi yang sangat rendah yaitu 0,001, menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting

dalam mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional melibatkan berbagai indikator seperti karismatik, inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian berorientasi individu yang masing-masing memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Indikator pertama, yaitu karismatik, menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi panutan bagi para guru. Pemimpin yang karismatik biasanya memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Para guru cenderung termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mereka merasa terinspirasi oleh pemimpin yang mereka anggap memiliki kepribadian yang kuat dan kredibilitas yang tinggi. Dengan sifat kepemimpinan yang karismatik, para pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang antusias, di mana para guru termotivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap tugas-tugas pendidikannya.

Indikator yang bersifat inspirasional mengacu pada kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas dan inspiratif, serta menginspirasi guru dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang inspiratif mampu memberikan arahan yang memotivasi dan menginspirasi guru, sehingga mereka merasa memiliki tujuan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Dengan inspirasi dari pemimpin, guru tidak hanya terpaku pada rutinitas sehari-hari, tetapi juga merasa termotivasi untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pendidikan dan penelitian.

Indikator berikutnya, yaitu stimulasi intelektual, berfokus pada kemampuan pemimpin dalam mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam memecahkan masalah. Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga guru merasa terdorong untuk terus mengembangkan diri dan mencari solusi inovatif dalam proses pengajarannya. Dengan memberikan ruang bagi stimulasi intelektual, guru merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan ide-ide baru, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

Indikator terakhir adalah perhatian yang berorientasi pada individu, yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada organisasi secara keseluruhan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan individu guru. Pemimpin yang mempraktikkan perhatian individual mampu mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing guru, dan memberikan arahan serta dukungan yang dibutuhkan. Dengan demikian, guru merasa dihargai secara pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam bekerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis statistik variabel kecerdasan emosional (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,156 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993, dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Mengingat taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SLTA di lingkungan Yayasan Serba Bakti Pontren Suryalaya Tasikmalaya. Hasil tersebut memperkuat teori Daniel Goleman, (2021) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya merupakan komponen penting dalam kehidupan pribadi tetapi juga sangat relevan dalam konteks profesional terutama dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Kecerdasan emosional mencakup lima dimensi utama, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Setiap dimensi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu, terutama dalam pendidikan, di mana interaksi sosial, pengelolaan emosi, dan motivasi memainkan peran penting.

Diri adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi pribadi dan dampaknya terhadap pikiran dan perilaku. Dalam konteks guru, kesadaran diri memungkinkan mereka untuk mengevaluasi emosi dan sikap mereka sendiri saat mengajar atau berinteraksi dengan siswa. Seorang guru yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan reaksi emosionalnya saat menghadapi situasi sulit, seperti pertanyaan kritis dari siswa atau tantangan dalam mengelola kelas yang beragam. Kesadaran ini juga membantu guru untuk terus meningkatkan kemampuannya dengan cara proaktif mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam metode pengajaran mereka.

Self-regulation atau kemampuan mengendalikan dorongan dan emosi negatif sangat penting dalam menjaga profesionalisme seorang guru. *Self-regulation* memungkinkan guru untuk tetap tenang dan rasional dalam situasi yang penuh tekanan, seperti ketika menghadapi tenggat waktu akademik, manajemen waktu yang ketat, atau ketika konflik muncul di lingkungan kerja. Guru dengan keterampilan self-regulation yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang tidak terduga, sehingga mampu mempertahankan kinerja yang konsisten.

Diri mengacu pada kemampuan untuk memotivasi diri sendiri tanpa harus bergantung pada penghargaan eksternal. Guru yang memiliki motivasi diri yang tinggi cenderung lebih bersemangat untuk terus belajar, meningkatkan keterampilannya, dan berinovasi dalam metode pengajaran. Motivasi diri yang kuat juga mendorong guru untuk bekerja secara mandiri dan proaktif dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi, seperti mencapai prestasi akademik, meningkatkan kualitas pembelajaran, atau menghasilkan penelitian yang berkualitas. Motivasi ini mendorong komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain. Dalam konteks pendidikan, empati memfasilitasi hubungan yang lebih dalam antara guru dan siswa. Seorang guru dengan empati yang tinggi mampu memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh siswa dan menanggapi dengan cara yang mendukung perkembangan akademis dan emosional mereka. Misalnya, seorang guru yang berempati dapat lebih memahami latar belakang siswa yang beragam dan menyesuaikan pendekatan pengajaran mereka untuk memastikan bahwa setiap siswa merasa didengarkan dan didukung. Empati juga meningkatkan komunikasi antara fakultas dan kolega, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling menghormati.

Keterampilan Sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan membangun hubungan yang positif. Guru dengan keterampilan sosial yang baik lebih mampu bekerja dalam tim, baik dalam pengembangan kurikulum, penelitian kolaboratif, atau kegiatan ekstrakurikuler. Mereka juga lebih efektif dalam berkomunikasi dengan siswa, membantu menciptakan lingkungan belajar yang terbuka dan interaktif. Keterampilan sosial juga mendukung guru dalam mengelola dinamika kelas, memfasilitasi diskusi yang produktif, dan menanggapi kebutuhan siswa secara efektif. Guru dengan

keterampilan sosial yang baik sering kali berperan sebagai pemimpin informal di antara staf akademik, memfasilitasi kolaborasi dan pemecahan masalah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SLTA di lingkungan Yayasan Serba Bakti Pontren Suryalaya Tasikmalaya. Variabel kepemimpinan transformasional (X1) menghasilkan nilai t sebesar 4,483, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,993, dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pemimpin yang secara efektif menerapkan kepemimpinan transformasional yang dicirikan oleh visi yang inspiratif, dorongan untuk berinovasi, dan perhatian individual, secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula, kecerdasan emosional (X2) juga menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai t sebesar 6,156, jauh di atas nilai t tabel sebesar 1,993, dan tingkat signifikansi 0,001. Kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan mengenali dan mengelola emosi pribadi, membina hubungan interpersonal yang positif, dan memotivasi diri sendiri dan orang lain, terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas guru. Guru dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menangani stres, menjaga interaksi berkualitas dengan siswa, dan menumbuhkan lingkungan belajar yang positif, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Terakhir, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,891 atau 89,1% menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja guru. Dengan kata lain, kedua variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat dan dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru. Namun demikian, masih terdapat 10,9% faktor lain yang turut mempengaruhi perubahan kinerja guru, yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat mencakup aspek-aspek seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kualitas hubungan interpersonal, keseimbangan kehidupan kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang belum dianalisis dalam penelitian ini, tetapi tetap dapat berperan dalam memengaruhi hasil kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan aspek kepemimpinan dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang berperan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asbari, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja jurnal *pendidikan komunikasi*, 13 (2).
- [2] Baradja, L., & Oktaviani, AA (2021). Pengaruh kecerdasan emosional (eq) siswa dan metode melukis guru terhadap tingkat Pemahaman akuntansi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 8 (1), 41-50.
- [3] Bashori, B. (2019). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (1).
- [4] Bass, BM, & Avolio, BJ (1994). Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

- Jurnal internasional administrasi publik* , 17 (3-4), 541-554.
- [5] Caroline, E. (2019). *Metode Kuantitatif*. Sahabat Media Cendekia .
 - [6] Faris, S. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja guru Tetap Pada universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech* , 3 (2), 16-24.
 - [7] Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja* . Pers Universitas Airlangga.
 - [8] Goleman, D. (2021). *Kepemimpinan: Kekuatan kecerdasan emosional* . More Than Sound LLC.
 - [9] Handayani , P., Astaivada , T., Aisyah, N., & Anshori , MI (2023). Kepemimpinan Jurnal transformasional *Manajemen Kreatif dan Inovasi* , 1 (3), 84-101.
 - [10] Hardianto , H., & Nofriser , N. (2022). Investasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan* , 14 (1), 50-56.
 - [11] Herawati, J., & Rinofah , R. (2019). Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru . *Akmenika : Jurnal Akuntansi dan Manajemen* , 16 (2).
 - [12] Holid , A., & Meilani, RI (2018). Pengaruh lingkungan pekerjaan sosial terhadap kinerja karyawan direktorat akademis di suatu tempat sekolah di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* , 3 (1), 54-62.
 - [13] Ilham, D. (2019). Menggagas pendidikan nilai dalam sistem pendidikan nasional . *Didaktik : Jurnal Kependidikan* , 8 (3), 109-122.
 - [14] Indriyanti , A. (2018). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi . *Prima Ekonomika* , 8 (1).
 - [15] Jufrizen , J., & Lubis, ASP (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai moderasi variabel . *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3 (1), 41-59.
 - [16] Maitrianti , C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional . *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* , 11 (2), 291-305.
 - [17] Manik, S., & Syafrina , N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru sekolah tinggi ilmu ekonomi riau . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* , 15 (1), 1-6.
 - [18] Mustoip , S. (2023). Analisis penilaian perkembangan dan pendidikan karakter dalam kurikulum merdeka sekolah dasar . *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* , 1 (3), 144-151.
 - [19] Nurdiana , A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut . *Jurnal Ekonomi Utama* , 2 (3), 278-286.
 - [20] Putra, A., Prihatini, D., & Priyono , A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Intervensi Variabel . *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* , 19 (1), 15-29.
 - [21] Qurtubi , A., Rukiyanto , BA, Rusmayani , NGAL, Hita, IPAD, Nurzaima , N., & Ismaya, R. (2023). Pengembangan Metode Penilaian Kinerja guru Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* , 6 (4), 3051-3061.
 - [22] Retnowati , TH, Mardapi, D., & Kartowagiran , B. (2018). Kinerja guru di bidang

- penelitian dan publikasi ilmiah . *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* , 6 (2), 215-225.
- [23] Rivai , A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kultural organisasi terhadap kinerja karyawan . *Manajemen : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3 (2), 213-223.
- [24] Ruky , AS (2002). *Sistem manajemen kinerja* . Gramedia Pustaka Utama.
- [25] Santika, NWR (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan karakter . *Satya Sastraharing : Jurnal Manajemen* , 4 (1), 1-20.
- [26] Silaen , NR, Syamsuriansyah , S., Chairunnisah , R., Sari, MR, Mahriani , E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan .
- [27] Supriadi, H. (2016). Peranan pendidikan dalam pengembangan diri terhadap tantangan era globalisasi . *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* , 3 (2), 92-119.
- [28] Wahyudi, W. (2020). guru Kinerja: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Refleksi : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis* , 3 (4), 401-410.
- [29] Waluyo, BS, Syarifuddin , E., & Anriani , N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi kepribadian Terhadap Kinerja guru Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogi* , 6 (2), 520-530.
- [30] Wuwung , OC (2020). *Strategi pembelajaran & kecerdasan emosional* . Scopindo Media Pustaka.
- [31] Yukl, G. (2016). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi ke-7. Jakarta: PT. Indeks .

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN