

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 SELEMADEG TIMUR

Putu Kristina Putri<sup>1</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2</sup>, Ary Wira Andika<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

niputukristinaputriiii@gmail.com<sup>1</sup>, sintyasaraswati@unmas.ac.id<sup>2</sup>, arywira@unmas.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The aim of this research is to examine and analyze the influence of leadership, competence and emotional intelligence on teacher performance at East Selemadeg 3 State Junior High School. The sample in this research were all 32 teachers at East Selemadeg 3 State Junior High School. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis to answer the problem formulation with the help of the SPSS Version 25 For Windows program. The results of testing the hypothesis show that: 1) Leadership (X1) has a positive effect on teacher performance, 2) Competency (X2) has a positive effect on teacher performance, and 3) Emotional Intelligence (X3) has a positive effect on teacher performance.*

*Keywords: Human Resources, Leadership, Competence, Emotional Intelligence, Teacher Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Saraswati (2017), keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Menurut Flippo (2020), sumber daya manusia adalah kombinasi dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kesehatan fisik yang dimiliki oleh tenaga kerja yang digunakan dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya (Robbins, 2020). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja SDM merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2019).

Mathis dan Jackson (2020) mengemukakan kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Menurut Armstrong dan Baron (2020), kinerja sumber daya manusia adalah suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja sumber daya manusia adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diberikan, dengan

mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimilikinya (Siagian, 2020).

Wang, *et al*, (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan. Menurut Suyono (2020), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Simamora (2020), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Rivai (2020) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang positif dan efektif.

Cheng, *et al* (2021), menyatakan bahwa selain kepemimpinan mempengaruhi kinerja SDM, kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja SDM. Menurut Satria (2021) kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi menurut Fauzi (2019) adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Wang, *et al* (2021) menyatakan bahwa selain kompetensi mempengaruhi kinerja SDM, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja SDM. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi sendiri dan orang lain dengan cara yang positif dan produktif, serta

kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif (Susanti, 2021).

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, Tabanan, Bali yang merupakan Sekolah Pemerintah yang terletak di Jl. Pahlawan No.1 Desa Gadungan, Kecamatan Selemadeg Timur. Sekolah yang didirikan pada tahun 1998 dengan No. SK Akreditasi 231/BAP-SM/LL/X/2015 telah melalui tahap akreditasi dengan predikat A yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

**Tabel 1 Nilai KKM Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur**

No	Mata Pelajaran	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	67	C	70	B	72	B
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	67	C	70	B	72	B
3	Bahasa Indonesia	67	C	70	B	72	B
4	Matematika	67	C	70	B	72	B
5	Ilmu Pengetahuan Alam	67	C	70	B	72	B
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	67	C	70	B	72	B
7	Bahasa Inggris	67	C	70	B	72	B
8	Seni dan Budaya	67	C	70	B	72	B
9	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	67	C	70	B	72	B
10	Prakarya	67	C	70	B	72	B
11	Muatan Lokal Bahasa Daerah	67	C	70	B	72	B

Sumber: SMP Negeri 3 Selemadeg Timur, (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian nilai KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) tidak pernah mencapai 100% dan cenderung output yang dihasilkan memiliki predikat C, rendahnya pencapaian nilai KKM disebabkan karena adanya penurunan kinerja guru. Nilai KKM yang rendah dapat mencerminkan kurangnya pemahaman dan penguasaan siswa terhadap materi pembelajaran. Hal ini dapat menunjukkan adanya kelemahan metode metode pembelajaran atau pendekatan pembelajaran yang digunakan di sekolah.

Hasil wawancara yang dilakukan 15 orang guru yang menyebabkan kinerja guru menurun yaitu kepala sekolah kurang memotivasi guru, jarang melakukan supervisi ke kelas. Indikasi rendahnya kompetensi pada Sekolah

Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur yaitu masih kurangnya kemampuan beberapa guru dalam menggunakan komputer sehingga sering melimpahkan tugasnya ke guru lain. Selain itu, indikasi rendahnya kecerdasan emosional pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, yaitu guru seringkali membawa masalah pribadinya saat mengajar di kelas dan terkadang tidak bisa mengontrol emosi dengan murid yang menyebabkan kondisi kelas tidak nyaman. Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh situasi dan kondisi sekolah yang membuat kompetensi professional guru belum merata.

Arina, *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepala sekolah yang memberikan motivasi dan dukungan yang tepat kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Liu, *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu memotivasi guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Arain, *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan dukungan dan motivasi kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur.

#### **Landasan Teori Teori Penetapan Tujuan**

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke tahun 1968 merupakan *grand theory* dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan). Menurut Robins (2018) *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu harus berkomitmen pada tujuan. *Goal Setting Theory* juga memiliki pengaruh yang luas terhadap perilaku dan kinerja karyawan di organisasi dan praktek manajemen. Tujuan dari teori ini adalah objek atau sasaran dari suatu tindakan yang selanjutnya berfungsi sebagai standar yang dibandingkan dengannya kinerja (Locke dan Latham, 2020).

#### **Kepemimpinan**

Suyono (2020) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama.

#### **Kompetensi**

Satria (2021) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien

#### **Kecerdasan Emosional**

Susanty (2021) mengemukakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi sendiri dan orang lain dengan cara yang positif dan

produktif, serta kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah guru dan nilai KKM Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur serta penelitian kualitatif yang meliputi gambaran sekolah, sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur yang beralamat di Jl. Pahlawan No.1 Desa Gadungan, Kecamatan Selemadeg Timur. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan kecerdasan emosional (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian sensus. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 32 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berskala likert. Kuesioner disebar kepada responden yang telah memenuhi kriteria. Teknik analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 25*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat

dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* instrumen. Jika nilai *Pearson Correlation* instrumen  $> 0,30$  maka item instrumen dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis pada menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal.

Berdasarkan hasil analisis didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

#### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai Tolerance dan VIF dapat menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 2 Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas	
Variabel	Sig.
Kepemimpinan	0,089
Kompetensi	0,274
Kecerdasan Emosional	0,210

Sumber: data diolah (2023)

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Analisis Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel bebas

kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), kecerdasan emosional (X3), dan variabel terikat kinerja guru (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.003	.867		-1.157	.257
Kepemimpinan	.208	.092	.260	2.250	.033
Kompetensi	.379	.085	.401	4.457	.000
Kecerdasan Emosional	.275	.094	.364	2.922	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -1,003 + 0,208 X_1 + 0,379 X_2 + 0,275 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar -1,003, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Guru adalah tetap.
- b<sub>1</sub> sebesar 0,208, memiliki arti apabila kompetensi dan kecerdasan emosional dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru.
- b<sub>2</sub> sebesar 0,379, memiliki arti apabila kepemimpinan dan kecerdasan emosional dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompetensi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru.
- b<sub>3</sub> sebesar 0,275, memiliki arti apabila kepemimpinan dan kompetensi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kecerdasan emosional akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap variabel terikat kinerja guru adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana dengan semakin baik kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, begitu sebaliknya.

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis diperoleh hasil Pengujian Korelasi Berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.915	1.00180

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada diatas didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,961. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,961 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

### Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persentase. Dari hasil analisis diperoleh hasil Pengujian Korelasi Berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,915. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah sebesar 91,5% sedangkan sisanya

9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji T sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.003	.867		-1.157	.257
<u>Kepemimpinan</u>	.208	.092	.260	2.250	.033
<u>Kompetensi</u>	.379	.085	.401	4.457	.000
<u>Kecerdasan Emosional</u>	.275	.094	.364	2.922	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel X1 sebesar 2.250 dan signifikansi sebesar  $0,033 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel X2 sebesar 4.457 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

c) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel X3 sebesar 2.922 dan signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **Pembahasan Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang bernilai positif yaitu 0,208 dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kepemimpinan, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena sekolah membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah ke arah yang lebih baik disetiap waktunya. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya suatu paksaan. Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga.

Hasil ini juga didukung penelitian Sartika (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Utami (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Zahara (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin baik penerapan kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja guru.

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang bernilai positif yaitu 0,379 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kompetensi guru, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Guru. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional apabila mempunyai kinerja yang baik. Guru merupakan ujung tombak saat pembelajaran, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula kualitas pembelajaran di dalam kelas. Untuk mendapatkan sosok guru yang mempunyai kinerja baik tentunya pihak sekolah harus mempunyai guru yang kompeten. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif,

memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Hasil ini juga didukung penelitian Wardhani dan Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis, dkk (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar dan Luqman (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana semakin baik kompetensi seorang guru maka akan baik juga kinerja guru.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru**

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional yang bernilai positif yaitu 0,275 dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik kecerdasan emosional, maka akan diikuti meningkatnya kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Faktor lain yang sangat diperlukan bagi seseorang guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya adalah kecerdasan emosional, karena gejala perasaan sangat mempengaruhi kepada gejala berfikir. Sekalipun seseorang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, namun tidak diiringi dengan kecerdasan emosional maka orang tersebut cenderung tidak akan sukses dalam pekerjaannya, karena mengalami hambatan dalam interaksi sosial. Kecerdasan emosional bisa memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang guru, artinya kecerdasan emosional lebih penting dari pada kecerdasan akademik. Seseorang yang mempunyai level kecerdasan emosional yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Sehingga kecerdasan emosional menjadi ciri orang yang berkinerja tinggihan

mempunyai kemampuan untuk dapat berhubungan lebih baik dengan orang lain.

Hasil ini juga didukung penelitian Satriyono dan Vitasromo (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Aris, dkk (2021) menyatakan tunjangan sertifikasi, motivasi, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Sonitra dan Ekowati (2020) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, dimana semakin baik kecerdasan emosional seorang guru maka semakin baik juga kinerja guru.

## **4. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur juga akan meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur juga akan meningkat.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur, ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja guru pada

Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur juga akan meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saransaran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Kepegawaian”. Maka kedepannya kepada pimpinan Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur hendaknya dapat lebih menunjukkan perilaku peduli terhadap bawahan dengan cara lebih rajin memberikan motivasi kepada bawahan, mendengarkan masukan dari bawahan, serta memberikan solusi atas apa yang dialami bawahan dilapangan yang dalam hal ini adalah guru.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompetensi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi”. Maka untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja guru dalam menggunakan teknologi informasi serta komunikasi pimpinan dapat mengadakan kegiatan pelatihan secara berkala dengan mengundang narasumber yang berkompeten dalam bidang tersebut.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kecerdasan emosional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Mengenali Emosi Diri”. Maka kedepannya kepada pimpinan Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur hendaknya juga dapat memperhatikan upaya dalam pembentukan kecerdasan emosional yang baik dari guru dengan cara kegiatan pelatihan mengontrol emosi yang dapat dilakukan pada saat pertemuan setiap pagi dipimpin oleh kepala sekolah dan guru agama atau instruktur yang sudah berkompeten dibidangnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, W. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No.3, Hal 74-86*.
- Akbar, dkk. (2020). "Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis." *Jurnal Diversita. Hal 260-269*.
- Ary, dkk (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

- Kabupaten Badung. *Jurnal Emas Vol 4 No 1 Hal 231-240*.
- Ardiansyah, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen, Hal 91-100*.
- Aris, R. A. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Soppeng. *Jurnal Amkop Management Accounting Review (AMAR), Hal 54-64*.
- Aswanrahman, dkk. (2022) "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE) Hal 224-230*.
- Aziz dan Putra, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Juli 2022*
- Borman dan Westi (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen Volume 08, Nomor 01, Maret 2021*
- Elfrida, dkk. (2020). "Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara." *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Vol. 5 No. 3*.
- Efendi dan Khairil. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Di Sma Persiapan Stabat Kabupaten Langkat." *Manajemen dan Bisnis. Hal 156-162*.
- Hisyam, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi Malang (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Istiqhoro, dkk (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 No. 2, Juli 2022 Hal 1357 – 1370*
- Irfan, dkk (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 16 Nomor 1*
- Indajang, dkk. (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar." *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial. Hal 393-406*.
- Juniarti, dkk. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research. Hal 193-199*.
- Lubis, F. P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi) Hal 258-272*.
- Mahmud, dkk (2022). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Volume 9 No. 1 (2022)*
- Ningsih, dkk. (2020) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research. Hal 100-105*.
- Nugroho (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan

- Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 02 – Agustus 2018*
- Pally dan Septyarini (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Volume 14 Issue 1 (2022) Hal 140-147*
- Rahayu, Y. S.(2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bintang Timur. *Jurnal Wacana Akademika: Majalah Ilmiah Kependidikan, Hal 67-76.*
- Saraswati, dkk (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal Emas 2.1 Hal 231-240*
- Sofyan, dkk (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 7 No 2 Desember 2021.*
- Satriyono (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, Hal 31-46.*
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen, Hal 60-77.*
- Sonitra (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Hal 45-67.*
- Susanto, J. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan *Jurnal Pendidikan, Hal 143-152.*
- Tjahyanti, S. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Jurnal Trisakti Management, Hal 127-132.*
- Umar, dkk (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada TK Se- Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre Volume 2 No. 1 | Desember 2022, Hal. 194-203*
- Wardhani, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 12 No.1, Hal 50-76.*
- Wondal, dkk (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5157-5166.*
- Yanita dan Muslim (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Sakti Volume 12 Nomor 1 – April 2023.*