

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MENGWI

I Putu Agus Putra Apriana, I Nyoman Natajaya, I Made Yudana
Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: putra.apriana@pasca.undiksha.ac.id ,
nyoman.natajaya@pasca.undiksha.ac.id, made.yudana@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi baik secara terpisah maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Mengwi yang jumlahnya 64 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sensus dengan ukuran 64 orang. Data dianalisis dengan korelasi parsial dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 16,2%, (2) terdapat kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 29,7%, (3) terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 10,6%, dan (4) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 56,5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja, kecerdasan emosional, kinerja guru

Abstract

This study aimed to find the contribution of transformational leadership style, work climate, and emotional intelligence towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi both partially or simultanously. This study belonged to *ex-post facto* approach. The populations in this study were all teachers at SMA Negeri 1 Mengwi that consisted of 64 teachers. The sampling technique taken by sensus with sample size were 64 teachers. The data analyzed by partial correlation and multiple linear regression. The results show that: (1) there is a contribution of transformational leadership style towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi with the contribution of 16.2%, (2) there is a contribution of work climate towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi with the contribution of 29.7%, (3) there is a contribution of emotional intelligence towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi with the contribution of 10.6%, and (4) there is a contribution of transformational leadership style, work climate, and emotional intelligence towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi with the contribution of 56.5%. Based on those findings, can be concluded that there is a contribution of transformational leadership style, work climate, and emotional intelligence towards teacher performance at SMA Negeri 1 Mengwi.

Keywords: tranformational leadership style, work climate, emotional intelligence, and teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi yang ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan yang serba cepat dan kompleks, baik menyangkut perubahan nilai maupun struktur yang berkaitan dengan kehidupan manusia, serta mengingat bahwa persaingan antar bangsa yang semakin meningkat, maka setiap negara harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sangat perlu dilakukan mengingat bahwa pertumbuhan ekonomi dalam suatu negara tidak hanya tergantung pada sumber daya alamnya semata, namun ditentukan juga oleh kreativitas sumber daya manusianya (*human resource*) yang meliputi, keterampilan, kemampuan manajemen dan kemampuan penguasaan teknologi. Nurdin (2008:36) menyatakan hal yang harus dilakukan agar dapat berkiprah dalam dunia percaturan global adalah dengan cara menata SDM baik dari aspek intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun pertanggungjawabannya. Dalam tata dunia yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui bidang pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan oleh pembangunan di bidang pendidikan memiliki hubungan timbal balik dengan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga keduanya saling mempengaruhi satu sama lainnya. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan memegang peran penting dalam kehidupan di masyarakat, melalui pendidikan, kehidupan seseorang akan

menjadi lebih baik, karena mampu bekerja secara efektif dan efisien, mampu menghasilkan produk yang bermanfaat, dan mampu mengelola sumber daya alam secara efektif dan efisien. Bahkan yang lebih penting lagi pendidikan membuat orang berpikir rasional dan mampu mengendalikan emosi, sehingga hubungan antar individu dan dengan masyarakat terjalin harmonis dan saling menyenangkan.

Kusnandar (2011:11) mengungkapkan bahwa pendidikan di Indonesia pada abad ke-21 mempunyai karakteristik sebagai berikut. (1) Pendidikan nasional mempunyai tiga fungsi dasar, yaitu (a) untuk mencerdaskan kehiupan bangsa; (b) untuk mempersiapkan tenaga kerja terampil dan ahli yang diperlukan dalam proses industrialisasi; (c) membina dan mengembangkan penguasaan berbagai cabang keahlian ilmu pengetahuan dan teknologi. (2) Sebagai negara kepulauan yang berbeda-beda suku, agama dan bahasa, pendidikan tidak hanya sebagai transfer pengetahuan saja, akan tetapi mempunyai fungsi pelestarian kehidupan bangsa dalam suasana persatuan dan kesatuan nasional. (3) Dengan makin meningkatnya hasil pembangunan, mobilitas penduduk akan mempengaruhi corak pendidikan nasional. (4) Perubahan karakteristik keluarga baik fungsi maupun struktur, akan banyak menuntut akan pentingnya kerja sama berbagai lingkungan pendidikan dan dalam keluarga sebagai intinya. (5) Asas belajar sepanjang hayat harus menjadi landasan utama dalam mewujudkan pendidikan untuk mengimbangi tantangan perkembangan zaman. (6) Penggunaan berbagai inovasi lptek terutama media elektronik, informatika, dan komunikasi dalam berbagai kegiatan pendidikan. (7) Penyediaan perpustakaan dan sumber-sumber belajar sangat diperlukan dalam menunjang upaya pendidikan. (8) publikasi dan penelitian dalam bidang pendidikan dan bidang lain yang terkait, merupakan suatu kebutuhan nyata bagi pendidikan di abad pengetahuan.

Menurut Kusnandar (2011:54), guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Guru secara fungsional tugas utamanya adalah memberikan layanan teknis kependidikan kepada peserta didik, oleh karena itu guru dianggap pihak yang bertanggung jawab dalam operasional pendidikan di tingkat sekolah, sehingga jika pendidikan dituding sebagai penyebab turunnya mutu sumber daya manusia, maka secara langsung guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab. Namun perlu disadari bahwa ada berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru yang perlu segera diatasi agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan seperti yang diharapkan, antara lain: (1) adanya keragaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya pembinaan alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan (4) kesejahteraan guru yang belum memadai (Depdiknas, 2004). Dengan demikian peranan guru sangatlah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, oleh karena itu peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus

dilakukan, agar guru dapat melakukan tugas dan fungsinya secara professional. Hal ini dapat disadari bahwa jabatan guru adalah jabatan profesi yang memerlukan kompetensi khusus dimana seorang guru memiliki spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai atau sikap serta penerapannya di dalam tugasnya sebagai guru, sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan.

Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upayanya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Kinerja guru yang baik adalah: (1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Profesionalisme guru mempunyai makna penting, yaitu: (1) profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum; (2) profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah; (3) profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya (Kusnandar, 2011:48). Lebih lanjut Kusnandar menyatakan bahwa guru professional adalah guru yang mengenal tentang dirinya, yaitu dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk/dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya atau malahan menyalahkannya. Sikap yang

harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruanannya.

Sedangkan Depdiknas (2004) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi, adalah guru yang memiliki 10 kemampuan dasar profesional. Kemampuan profesional atau kompetensi yang dimaksud yaitu: (1) kemampuan menguasai bahan ajar, (2) kemampuan mengelola program pembelajaran, (3) kemampuan mengelola kelas, (4) kemampuan memilih dan menggunakan media dan sumber belajar, (5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip landasan pendidikan, (6) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (7) kemampuan menilai prestasi belajar siswa, (8) kemampuan mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan penyuluhan, (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) kemampuan menganalisis hasil-hasil peneliti pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Saat ini banyak bermunculan masalah-masalah kinerja guru di Indonesia, khususnya yang terjadi di SMA Negeri 1 Mengwi. Kinerja guru SMA Negeri 1 Mengwi dikatakan tergolong rendah, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal antara lain: (1) Guru mendidik siswa siswinya dengan menggunakan sistem yang sesuai dengan kurikulum, sesuai dengan waktu mengajar namun pada saat ini masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan kurikulum dan tidak sedikit guru SMA Negeri 1 Mengwi mengajar kurang dari jam mengajarnya, (2) Di sekolah terdapat tata tertib yang mengikat guru dan murid untuk taat pada peraturan yang berlaku, tetapi saat ini masih banyak guru yang melanggar tata tertib tersebut seperti datang terlambat dan sebagainya, (3) pada teorinya guru yang mendapatkan pendapatan yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru akan tetapi pada kenyataannya hal ini tidak sesuai dengan teori tersebut.

Faktor-faktor dominan yang berkaitan dengan kinerja guru dapat dibagi menjadi dua bagian yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: (1) kemampuan atau kompetensi guru, (2) faktor komitmen kinerja guru, (3) faktor perilaku guru, (4) faktor sikap, (5) faktor intelegensi guru dan (6) faktor kecerdasan emosional guru. Sedangkan faktor eksternal seperti (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (2) supervisi dan pengawasan, (3) iklim kerja, (4) faktor sarana dan prasarana, (5) faktor budaya kerja.

Mencermati pada berbagai penelitian tentang kinerja, salah satu faktor yang menentukan kinerja guru dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pendahulu dari Putra (2008:131) yang berjudul: kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, supervise kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD gugus IV Kecamatan Mengwi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi dapat dikatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan masa depan yang lebih cerah dan efektif dalam menghadapi era globalisasi dan modernisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak maksimal. Ketidak maksimalan kinerja guru antara lain dipicu oleh tidak jelasnya konsep dan penerapan manajemen mutu terpadu di sekolah-sekolah yang diterapkan oleh kepala sekolah. Selama ini, pihak otoritas sekolah kerap berbicara tentang mutu pendidikan, tetapi mereka tidak paham pada konsep dan paparan manajemen mutu terpadu, sesuai dengan salah satu standar nasional pendidikan yaitu standar pengelolaan yang dapat dijadikan *good will* untuk mencapai mutu yang diharapkan. Akibatnya output pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah-sekolah tetap tidak bermutu. Hal ini

dikarenakan kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Peranan kepala sekolah sangat besar dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

Upaya-upaya sikap dan perilaku kepemimpinan menjadi satu alternatif peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Guru-guru perlu digerakkan ke arah suasana kerja yang positif, menggairahkan dan produktif. Bagaimanapun guru merupakan input yang pengaruhnya sangat besar pada proses belajar. Semua aspek yang menyangkut pengolahan apakah bersifat administrative atau ketatalaksanaan dan birokratif harus mendapat prioritas pembinaan. Demikian pula penataan fisik perlu dibina agar disiplin dan semangat belajar yang tinggi dapat tumbuh dan merupakan motivasi dan contoh bagi siswa. Ini semua memerlukan penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelenggaraan. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Seperti halnya terjadi di SMA Negeri 1 Mengwi dalam pengamatan awal bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Mengwi sudah cukup baik, seperti misalnya rasa kekeluargaan yang tumbuh kental di antara guru dengan kepala sekolah tetapi masih perlu ditingkatkan pada beberapa dimensi kepemimpinan.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja sekolah yaitu iklim kerja yang ada di sekolah tempat guru melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pendahulu dari Sucipta (2011) yang berjudul: Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim kerja Sekolah dan Motivasi Berprestasi guru Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Kuta Utara menyatakan bahwa iklim kerja sekolah berkontribusi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Kuta Utara

dengan kontribusi sebesar 62,86% dan sumbangan efektif sebesar 26,59%. Iklim kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Iklim kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan (guru) akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan kinerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan (guru).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional. Kehidupan berkembang makin kompetitif dan mengglobal dengan perubahan diberbagai aspek. Aturan kerja pun ikut berubah berdasarkan cara baru, tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian atau pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik pekerja itu mengendalikan emosinya untuk mengelola diri sendiri dan berhubungan dengan orang lain. Cara kerja baru tersebut mengikutsertakan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan suatu bagian dari daya manusia yang mulai diyakini keampuhannya seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiputra (2006) pada guru sekolah dasar di kota Tabanan yang berjudul: Hubungan Antara Intelegensi, Kecerdasan Emosi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas Guru Sekolah Dasar Di Kota Tabanan menyatakan bahwa variabel prediktor yang diteliti, yakni intelegensi, kecerdasan emosi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah baik secara terpisah maupun secara simultan berhubungan secara signifikan dengan kreativitas guru pada sekolah dasar di kota Tabanan.

Kecerdasan emosi dalam organisasi modern merupakan tugas terdepan diantara tugas kepemimpinan lainnya menggerakkan emosi kolektif kearah yang positif. Diduga jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat dan jika manusia didorong ke arah kebencian dan kecemasan maka kinerja akan merosot. Pada pengamatan awal yang dilakukan di SMA Negeri 1 Mengwi dapat dilihat bahwa banyak guru secara tidak sadar sering mengabaikan kemampuan dan kecerdasan emosional dirinya sendiri. Hal ini terlihat dari banyaknya guru yang belum memahami tentang kecerdasan emosional yang mempunyai pengaruh besar dalam menunjang kinerjanya sebagai guru. Sikap-sikap yang kurang profesional dapat mempengaruhi kinerja guru seperti misalnya tidak adaptif, tidak percaya diri, tidak mau memahami orang lain/guru, tidak mau menerima masukan dari rekan kerja dan sebagainya.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian *expost facto*. Populasi subjek penelitian dengan menggunakan sensus, dimana semua guru SMA Negeri 1 Mengwi yang berjumlah 64 orang sebagai subjek penelitian.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data tentang gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, kecerdasan emosional, dan kinerja guru. Untuk memperoleh data

tersebut digunakan empat buah instrumen yaitu : (1) kuesioner gaya kepemimpinan transformasional, (2) kuesioner iklim kerja sekolah, (3) kuesioner kecerdasan emosional, dan (4) kuesioner kinerja guru. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan maka terlebih dahulu dilakukan analisis data yang telah dikumpulkan. Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni: (1) tahap deskripsi data, (2) tahap pengujian persyaratan analisis, dan (3) tahap pengujian hipotesis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi parsial dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: (1) terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, (2) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, (3) terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Rangkuman hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Persamaan Regresi antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Persamaan Regresi	r_{xy}	r_{parsial}	R_y	R^2_y	SE (%)	F_{reg}	Signifikan
$X_1 - Y$	$\hat{Y} = 0,305X_1 + 89,145$	0,495	0,427	-	-	16,2%	-	Signifikan
$X_2 - Y$	$\hat{Y} = 0,543X_2 + 61,036$	0,643	0,535	-	-	29,7%	-	Signifikan
$X_3 - Y$	$\hat{Y} = 0,311X_3 + 89,010$	0,425	0,337	-	-	10,6%	-	Signifikan

$X_1, X_2, X_3 - Y$	$\hat{Y} = 0,202 + 0,390X_2 + 0,182X_3 + 34,691$	-	-	0,751	0,565	56,5%	25,946	Signifikan
---------------------	--------------------------------------------------	---	---	-------	-------	-------	--------	------------

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Untuk menguji

hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r parsial	Sig	Kontribusi	Keterangan
X_1 dengan Y	0,495	0,427	0,001	16,2%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{1y-23}) sebesar 0,427 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi.

Besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 16,2%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Iklim kerja sekolah terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r parsial	Sig	Kontribusi	Keterangan
X_2 dengan Y	0,643	0,535	0,000	29,7%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{2y-13}) sebesar 0,535 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Besaran kontribusi

iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 29,7%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r_{hitung}	$r_{parsial}$	r^2	Koefisien Determinasi	Keterangan
X_3 dengan Y	0,487	0,357	0,238	23,8%	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial didapat nilai korelasi (r_{3y-12}) sebesar 0,558 dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Besaran kontribusi kecerdasan

emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 10,6%.

Hipotesis nihil yang diajukan berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi ganda dan regresi ganda dengan bantuan program *SPSS for windows versi 16.00*. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Kerja Sekolah, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi

Sumber Variasi	JK	dk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
Regresi	624,425	3	208,142	25,946	2,76	0,000	Signifikan
Sisa	481,325	60	8,022				
Total	1105,750	63					

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda didapat nilai (R) sebesar 0,80, F_{hitung} sebesar 25,946, dan signifikansi $p < 0,05$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nihil yang berbunyi tidak terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi, ditolak. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi. Besaran kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi sebesar 56,5%.

(2011:139) bahwa keberadaan pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Hal ini berarti bahwa pembinaan yang diberikan kepala sekolah berdampak langsung untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Bass dan Avolio dalam Putra (2011:140) bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat definisi yang disebut sebagai *the four 1's*. Dimensi pertama disebut sebagai *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Dimensi kedua ini, pemimpin transformasi digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan mendemonstrasikan komitmennya

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Tichy dan Devanna dalam Putra

terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penambahan antusiasme dan optimisme. Dimensi ketiga disebut stimulasi intelektual, dimana pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan baru dalam melaksanakan tugas. Dimensi keempat konsiderasi individu, dalam dimensi ini pemimpin transformasi digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat John Gary dalam Putra (2011:146) yang menyatakan bahwa iklim kerja organisasi adalah. Iklim adalah suasana kerja atau situasi yang ada dalam suatu organisasi yang meliputi beberapa hal seperti: hubungan antarpribadi yang tercipta dalam organisasi, kerjasama antar individu dan kelompok dalam organisasi, sistem imbalan, dan lingkungan fisik organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja (*performance*) dari organisasi tersebut. Iklim kerja organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya

Iklim kerja sekolah yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Dalam suatu organisasi didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama dengan teratur dan berulang-ulang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu suatu organisasi akan terdiri dari suatu sistem, proses kerjasama atau interaksi antar peran dan tujuan. Bila interaksi tersebut berlangsung dengan baik dan didukung oleh rasa aman, nyaman dan menyenangkan maka orang yang melakukan aktivitas di dalamnya akan melaksanakan tugas dengan rasa senang. Begitu pula dalam organisasi sekolah, bila lingkungan kerja itu menyenangkan maka karyawan termasuk

guru akan melaksanakan tugas dengan rasa senang sehingga secara keseluruhan produktivitas kinerja guru akan baik.

Kecerdasan emosi merupakan sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, menuntun kepada kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan kita. Pernyataan ini mengandung makna bahwa ada dua sisi kecerdasan emosi, yakni memerlukan kepandaian untuk memahami emosi dan memerlukan pikiran emosional (perasaan) untuk menambahkan kreatifitas dan institusi pada pikiran logis.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Putra (2006) menyimpulkan bahwa sebelum dan sesudah diadakan pengendalian terhadap variabel bebas lainnya, intelegensi, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara signifikan dengan kreatifitas guru sekolah dasar di Kota Tabanan. Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa untuk meningkatkan kreativitas guru, tiga faktor ini perlu mendapat perhatian, yaitu intelegensi, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan empirik di lapangan dan kerangka berpikir bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan konsisten, iklim kerja sekolah yang baik dan kondusif dan tingginya kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transformasional kurang baik dan kurang konsisten, iklim sekolah kurang baik dan kurang kondusif dan rendahnya kecerdasan emosional maka sangat sulit untuk mencapai peningkatan moral kerja guru dalam menjalankan tugas.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, berikut ini akan

disajikan beberapa simpulan penelitian: (1) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi dengan kontribusi sebesar 16,2%, (2) terdapat kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi dengan kontribusi sebesar 29,7%, (3) terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi dengan kontribusi sebesar 10,6%, dan (4) terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, iklim kerja sekolah, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mengwi dengan kontribusi sebesar 56,5%.

Beberapa saran yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) bagi kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru perlu didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat direspon oleh para guru sesuai dengan kewenangannya selaku kepala sekolah. Kepala sekolah perlu secara terus menerus melakukan pemantauan dan kerjasama yang baik dengan para guru, hal ini untuk mengetahui dan mendiagnosa berbagai kemajuan yang dicapai guru dalam proses pembelajaran., (2) bagi guru, hendaknya para guru memiliki persepsi tentang kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan cara menghargai usaha-usaha yang telah ditunjukkan kepala sekolah. Selain itu, guru hendaknya senantiasa menciptakan iklim kerja yang kondusif baik agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman di lingkungan kerjanya, dan guru dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya., dan (3) bagi peneliti lain, hasil penelitian ini masih sangat sederhana, oleh karena itu, untuk menambah kejelasan makna dari penelitian ini, disarankan kepada peneliti berikutnya bila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan indikator-indikator yang berbeda sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiputra, I Made Suistana. 2006. Hubungan Antara Intelegensi, Kecerdasan Emosi, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreativitas Guru Sekolah Dasar di Kota Tabanan. *Tesis*. (tidak diterbitkan) IKIP Singaraja. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana.
- Depdiknas, 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.
- Kusnandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nurdin, Muhamad.2008. *Kiat menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Putra, I Wayan . 2011. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja Terhadap Moral Kerja Guru di SMA Negeri 1 Kuta Utara. *Tesis*. (tidak diterbitkan) Universitas Pendidikan Undiksha. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana.
- Putra, Ngakan Made. 2008. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Gugus IV Kecamatan Mengwi. *Tesis* (tidak diterbitkan) Universitas Pendidikan Undiksha Negeri Singaraja, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana.
- Sucipta, K. Adhi. 2011. Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kuta Utara. *Tesis* (tidak

e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
Program Studi Administrasi Pendidikan
(Volume 4 Tahun 2013)

diterbitkan) Universitas Pendidikan
Ganesha Singaraja, Program Studi
Administrasi Pendidikan, Program
Pascasarjana.