

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU RA KECAMATAN  
NGAJUM**

**SKRIPSI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Oleh:

**NUR MAULITA SARI**

**(1961201013)**

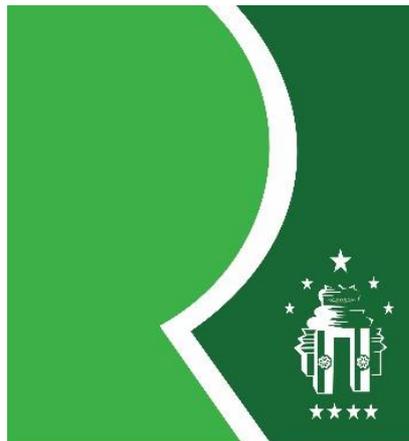
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2023**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU RA KECAMATAN  
NGAJUM**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM  
RADEN RAHMAT**

Oleh:

**NUR MAULITA SARI**

**(1961201013)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT  
MALANG  
2023**

**TANDA PENGESAHAN**

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : Rabu

TANGGAL : 02 Agustus 2023

JUDUL : Pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru RA Kecamatan Ngajum

**DINYATAKAN LULUS**

MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M  
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB  
NIDN. 0720057401



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc  
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Raden Rahmat Malang  
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M  
NIDN. 0713047901

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Ra Kecamatan Ngajum  
Disusun Oleh : Nur Maulita Sari  
NIM : 1961201013  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

Telah dipenksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 7 Juli 2023

Mengetahui & Menyetujui

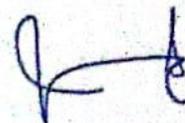
Kaprodi



(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing



(Erna Resmiatini, SMB., M.Sc)

NIDN. 0715069004

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Malang, 04 Juli 2023  
Yang menyatakan

Nur Maulita Sari

***Bismillahirrahmanirrahim***

***Robbisrohli Sodri Wayassirli Amri Wahlul 'Uqdatanmillisani Yafqohu Qouli***

***Skripsi ini saya persembahkan kepada***

***Ayah (alm), ibu dan adik-adik tercinta yang sudah mendoakan dan  
mendidik saya,***

***Tidak lupa juga kepada teman-teman, saudara, sahabat dan pihak-pihak  
yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada saya.***

***Terkhusus skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk apresiasi kepada  
diri saya sendiri.***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU RA KECAMATAN NGAJUM”** dengan lancar.

Adapun tujuan Penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang, sekaligus menambah wawasan khususnya bagi penulis maupun pembaca pada umumnya. Adapun dalam proses penyusunan, banyak pihak-pihak yang sangat membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak M. Yusuf Azwar Annas, S.E., M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh atas adanya program penulisan proposal skripsi ini.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M., selaku kaprodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kontribusi berupa motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.S.c selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dari awal penulisan sampai diujikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Niki Puspita Sari S.Pd., M.M dan bapak Sinollah S.Sos., M.AB selaku tim penguji yang telah memberikan saran dan kritik kepada penulis.
6. Bapak/ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan serta menyalurkan ilmunya lewat bangku kuliah dengan sangat baik dan profesional sehingga dapat menjadi bekal bagi penulis.

7. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada ibu Endah Wuryani S.Pd. AUD dan seluruh keluarga Diponegoro yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian ini.
8. Semua pihak yang terlibat, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu penulis melakukan penulisan dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang relevan dari semua pihak sangat di harapkan demi kesempurnaan penulisan dimasa mendatang.

Malang, 04 Juli 2023

Nur Maulita Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan .....	8
1.4 Manfaat .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kajian Empiris .....	11
2.2 Kajian Teoritis .....	15
2.2.1 Kinerja .....	15
2.2.1.1 Definisi Kinerja.....	15
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.2.1.3 Indikator Kinerja.....	19
2.2.2 Kecerdasan Emosional.....	21
2.2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional.....	21
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	22
2.2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional.....	23
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	24
2.2.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	25
2.2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	26
2.2.3.3 Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	27
2.2.4 Hubungan Antar Variabel .....	27
2.2.4.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru .....	27

2.2.4.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru .....	29
2.2.4.3 Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34
3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukuran.....	35
3.3.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.3.2 Indikator Variabel.....	36
3.3.3 Pengukuran.....	41
3.4 Populasi Dan Sampel .....	42
3.4.1 Populasi .....	42
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Sumber Data .....	44
3.5.1 Data Primer.....	44
3.5.2 Data Sekunder.....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.6.1 Angket Dan Kuisioner .....	45
3.6.2 Dokumentasi .....	46
3.7 Teknik Analisis Data .....	46
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	46
3.7.2 Uji Validitas Dan Reabilitas .....	47
3.7.2.1 Uji Validitas.....	47
3.7.2.2 Uji Reabilitas.....	48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	49
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas .....	49
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.7.4 Pengujian Hipotesis .....	50
3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.7.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).....	51
3.7.4.3 Uji Signifikansi Stimultan (Uji-F).....	52
3.7.4.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	54
4.1.1 Profil Responden .....	54
4.1.2 Karakteristik Responden .....	54
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden .....	57
4.1.3.1 Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional (X1).....	57
4.1.3.2 Frekuensi Jawaban Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	58
4.1.3.3 Frekuensi Jawaban Kinerja (Y).....	60
4.2 Analisis Data .....	61
4.2.1 Uji Statistik Deskriptif .....	61
4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas .....	62
4.2.2.1 Uji Validitas.....	62
4.2.2.2 Uji Reabilitas.....	64
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	65
4.2.3.1 Uji Normalitas .....	65
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas .....	66
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	67
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.2.4.2 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji-t).....	69
4.2.4.3 Uji Signifikasi Stimultan (Uji-F).....	70
4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71
4.3 Pembahasan .....	72
4.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum .....	72
4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Ra Kecamatan Ngajum .....	74
4.3.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Ra Kecamatan Ngajum...	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hal</b>
1	Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....	11
2	Tabel 2. Instrumen Penelitian .....	39
3	Tabel 3. Pengukuran Skala Likert.....	42
4	Tabel 4. Jumlah Populasi.....	43
5	Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
6	Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Sekolah .....	56
7	Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
8	Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Kecerdasan Emosional (X1) ..	58
9	Tabel 9. Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) .....	59
10	Tabel 10. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	60
11	Tabel 11. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	61
12	Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	62
13	Tabel 13. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	63
14	Tabel 14. Hasil Uji Validitas Kinerja.....	63
15	Tabel 15. Hasil Uji Reabilitas .....	64
16	Tabel 16. Hasil Uji Normalitas.....	65
17	Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
18	Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
19	Tabel 19. Hasil Uji-t.....	69
20	Tabel 20. Hasil Uji-F .....	70
21	Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hal</b>
1	Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian .....	33
2	Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Hal</b>
1	Curriculum Vitae.....	85
2	Surat Permohonan.....	86
3	Kuesioner Penelitian.....	87
4	Hasil Pengisian Kuesioner.....	91
5	Hasil Statistik.....	96
6	Tabel t.....	108
7	Tabel F.....	109

## **ABSTRAK**

**Nur Maulita Sari, 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum. (Pembimbing: Erna Resmiatini, SMB., M. Sc)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru RA Kecamatan Ngajum. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari data pustaka dan lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan jumlah sampel sebanyak 68 guru yang ada pada RA se-Kecamatan Ngajum. Analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 hasil perhitungan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA Kecamatan Ngajum baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci: kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kinerja**

## **ABSTRACT**

**Nur Maulita Sari, 2023. The Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style on the Performance of RA Teachers in Ngajum District. (Supervisor: Erna Resmiatini, SMB., M. Sc)**

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and transformational leadership style on the performance of RA teachers in Ngajum District. The data used in this study are primary and secondary data obtained from library and field data. This study used a quantitative method, and the number of samples was 68 teachers in RAs throughout the Ngajum District. Data analysis in this study is a multiple linear regression analysis technique. By using the SPSS 25 application, the results of calculations in this study indicate that emotional intelligence and transformational leadership style have a significant effect on the performance of RA teachers in Ngajum District, both partially and simultaneously.

**Keywords: emotional intelligence, transformational leadership, performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja guru memiliki elemen penting dalam majunya sektor SDM di Indonesia dengan berbagai pendidikan yang diberikan, salah satunya dalam pendidikan formal seperti RA/TK. Di Indonesia hampir setiap daerah sudah mempunyai sekolah formal maupun non-formal yang menjadi awal pendidikan sebelum memasuki Sekolah Dasar (SD). Walaupun merupakan suatu lembaga yang tidak diwajibkan oleh negara, akan tetapi sebagian besar masyarakat di Indonesia menjadikan lembaga pra-sekolah tersebut suatu keharusan yang perlu dilakukan. Raudhatul Athfal atau yang biasa di sebut dengan RA sejajar dengan Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK), lembaga pra-sekolah ini diberikan kepada anak-anak usia dini 0-6 tahun sebagai salah satu bentuk kesiapan sebelum memasuki tahap Pendidikan selanjutnya, guna memantau, mengelola, menstimulasi, dan mengatur tumbuh kembang anak tersebut agar sesuai dengan tahap-tahap perkembangan yang semestinya (Anisa, 2019:1).

Salah satu upaya guna mencapai tingkat keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia usia dini yang amat baik, maka penting bagi guru untuk memahami karakteristik anak didik dalam proses pembelajaran. Usia dini merupakan usia paling penting dalam tahap perkembangan, sebab dalam usia tersebut perkembangan fisik, mental maupun otak memiliki kecepatan yang luar biasa dibanding dengan usia di atasnya. Pengalaman awal yang akan di terima oleh anak tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku anak di usia mendatang dan akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Oleh sebab itu,

dalam proses pembelajaran memerlukan kinerja guru yang memadai dan memenuhi, dengan kata lain guru harus memiliki kecakapan, ketanggapan, juga pengalaman dalam mendidik maupun mengawasi perkembangan anak didik.

Menurut Hasibuan (2005: 97) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang telah dibebankan dan diberikan dan didasarkan oleh kecapan, pengalaman, kesungguhan juga waktu. Menurut Cornick dan Tiffin (2003) dalam Pratama (2017:54) terdapat dua macam faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yakni faktor individual dan situasional, faktor individual yakni meliputi sikap, sifat, kepribadian, minat, motivasi, sifat fisik, umur, pengalaman, jenis kelamin, dan faktor individual lainnya. Sedangkan faktor situasional dibagi menjadi dua yakni faktor fisik (metode kerja, kondisi, desain kerja, perlengkapan, ruang) dan faktor sosial dan organisasi (latihan, pengawasan, upah, lingkungan sosial). Kinerja guru outputnya sangat ditentukan oleh faktor psikologis guru tersebut yakni kecerdasan emosional. Selain dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam suatu kinerja terutama kinerja guru. Setelah bertahun-tahun masyarakat mempercayai bahwa faktor penentu keberhasilan adalah kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) merupakan hasil penelitian baru di bidang psikologis. Menurut penelitian dinyatakan bahwa kemampuan seseorang tidak hanya diukur dari kecerdasan logis dan linguistik saja namun juga terdapat kecerdasan-kecerdasan lainnya yang mampu membuka pikiran lebih banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup, salah satunya yakni kecerdasan emosional. Hal tersebut dikemukakan oleh Goleman dalam Wibowo (2011: 9) bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi penentuan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lainnya termasuk

kecerdasan emosional. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam lembaga ataupun perusahaan. Kemampuan bekerjasama, berempati, mengatur suasana hati, mengontrol desakan hati, mengatasi frustrasi, dan kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan merupakan sebuah aspek dalam kecerdasan emosional (Goleman, 2016:44).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu memproses emosi dengan sangat efektif, yang memungkinkannya mengendalikan suasana hati, memotivasi diri sendiri dan orang lain, menahan frustrasi, menahan dorongan primitif, menunda kepuasan sesaat, berempati, dan bekerja dengan baik. (Subagio,2015). Orang dengan kecerdasan emosional yang baik akan berfikir dan bertindak sesuai etika walaupun dalam keadaan tertekan sekalipun, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif dalam mencapai suatu tujuan, terutama dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Kecerdasan emosional yang baik akan membentuk kepribadian seseorang menjadi tegas dan tepat diwaktu apapun. Kemampuan mengelola emosi diri ini terkait dengan kemampuan mengontrol menangani, mengekspresikan, dan mengendalikan emosi untuk digunakan dalam tindakan dan hubungan sehari-hari, entah dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun menerima suatu tindakan dari lingkungan kerja. Selain mengenali emosi diri sendiri, dapat mengenali emosi orang lain juga menjadi salah satu faktor penentu dalam suatu kinerja. Mengenali emosi orang lain dapat dicontohkan dengan suatu kemampuan dalam menerima pendapat atau sudut pandang rekan kerja yang kurang disenangi, sehingga setiap sudut pandang yang diutarakannya

harus dapat diterima dengan baik dan berfikir mengenai besar kecil keuntungan yang diperoleh dalam keputusan tersebut, Hal tersebut akan berdampak pada ruang lingkup pekerjaan karyawan tersebut.

Pada diri seorang guru, kecerdasan emosional berdampak pada perasaan, antusiasme, gairah, dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi kerja. Perasaan-perasaan nyaman dari emosi yang dimiliki seseorang dapat membangkitkan suatu motivasi dalam diri para guru. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan orang tersebut (kemampuan psikologis dan kemampuan reality) tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kepemimpinan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan sangatlah berpengaruh penting dalam kinerja, kepemimpinan sendiri merupakan tokoh pertama yang akan dicontoh dan ditiru oleh para bawahannya. Dapat kita ketahui bahwasannya kepemimpinan tertinggi dalam lembaga persekolahan adalah kepala sekolah, kepala sekolah sendiri diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas semua hal yang ada di dalam lembaga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dipilih dengan penuh pertimbangan yang matang, agar dapat menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dan tidak mudah menyerah dengan suatu keadaan apapun. selain menjadi pemimpin yang bertanggung jawab, salah satu tugas yang paling utama yakni mampu menjadi memotivasi dan mengarahkan setiap guru agar mencapai kinerja yang sesuai. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya dan secara aktif melibatkan pengikutnya dalam mencapai tujuan kelompok merupakan komponen kunci dalam meningkatkan efektivitas guru. Pemimpin adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja guru karena dia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dan aktif mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Suzanna & Fauzan, 2022:258)

Pada dasarnya, kepemimpinan dibagi menjadi 2 bentuk yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan sebuah transaksi antar pemimpin dan karyawan dengan cara pemberian motivasi kepada mereka untuk bekerja semaksimal mungkin melalui pemberian imbalan apabila mereka dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara maksimal sesuai dengan keinginan pemimpin. Namun, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai jenis kepemimpinan yang dapat membuat karyawan termotivasi, sehingga dapat berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mana pemimpin dapat berinteraksi secara langsung dengan bawahannya, seperti halnya ikut membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara motivasi dan berikan antusiasme yang tinggi dan selalu mengedepankan nilai kerja tim (Mondiani, 2012). Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional akan mampu memberikan kesan sebagai pemimpin yang akan selalu mendukung dan penuh perhatian kepada bawahan melalui pemberian motivasi inspirasi dan kharismanya.

Menurut Burns (1967) dalam Nokalia (2021) mengatakan bahwa dengan kepemimpinan transformasional para bawahan akan merasa percaya, akan patuh, juga hormat kepada pemimpinnya, dan mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang mereka inginkan sebelumnya. sebaliknya, kepemimpinan transaksional mencakup strategi perubahan yang bisa berikan sifat kepatuhan bawahan terhadap keinginan pemimpin tetapi tidak dapat menghasilkan antusiasme dan komitmen untuk mencapai tujuan

organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perbedaan strategi yang digunakan, dalam kepemimpinan transaksional strategi yang digunakan yakni dengan cara memberikan hukuman atau imbalan kepada para karyawan untuk mendapatkan suatu pengikut. Sedangkan dalam kepemimpinan transformasional strategi yang digunakan yaitu memimpin dengan kharisma dan semangat nya untuk memberikan pengaruh kepada karyawan. Dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional tidak memerlukan banyak biaya seperti pada kepemimpinan transaksional. Komitmen yang muncul pada karyawan akibat pengaruh dari kepemimpinan transformasional juga akan pengaruhi emosional pegawai tersebut, hingga berikan suatu hubungan interpersonal antar karyawan dan pemimpin. Akan tetapi, kepemimpinan transformasional memiliki sedikit kesulitan dalam hal waktu dan kekuatannya, dimana pemimpin harus bisa meyakinkan para bawahannya untuk percaya pada tujuan yang diambil oleh pemimpin tersebut.

Pada usia dini, perkembangan anak sangat berpengaruh dalam kehidupan kesehariannya, selain dari faktor keluarga dan lingkungan faktor sekolah juga memiliki pengaruh yang besar terutama dalam proses pengembangan imajinasi, keterampilan, kecerdasan, motorik juga sosial emosional bagi anak tersebut. Tentu saja dalam pengembangannya peran guru dalam mengontrol dan mendidik masing-masing individu menjadi hal paling utama bagi kemajuan anak didik maupun lembaga. Pada dasarnya kinerja guru yang menjadi faktor penentu kesuksesan dan perkembangan anak didik dan lembaga tersebut. Ketika suatu lembaga maupun instansi memiliki tenaga kinerja yang amat baik, hal tersebut akan menentukan tingkat keberhasilan suatu lembaga dalam menghasilkan sumber daya manusia yang baik sesuai kriteria yang telah diharapkan.

Salah satu daerah di Indonesia yang memiliki lembaga pra-sekolah untuk mengasah kemampuan anak usia dini bertempat di Kecamatan Ngajum Kabupaten Malang Jawa Timur. Kecamatan Ngajum memiliki 14 Sekolah RA (Raudhlatul Athfal) yang tersebar diberbagai tempat, diantaranya yakni: RA Diponegoro Ngajum, RA Tarbiyatul Athfaliyah Nggarum, RA Al-Hidayah Sumber Wedus, RA Darul Falah Lowok Gempol, RA Dewi Masyithoh Kesamben, RA Hidayatul Mubtadin Sanan, RA Mambaul Huda Banjarsari, RA Miftahul Huda Ngasem, RA Miftahul Ulum Babaan, RA Nurul Huda Babadan, RA Nurul Huda Watu Tumpeng, RA Sabilil Huda Kranggan, RA Taufiqiyah Kemuning, dan RA AL-Barokah Maguan. Mereka telah berdiri dan berkembang pesat selama 10 tahun lebih di kecamatan ngajum, tentu saja dalam perkembangannya lembaga-lembaga tersebut telah melewati beberapa masa sulit, baik dari segi ekonomi, tenaga kerja yang kurang memadai, kinerja dari masing-masing sekolah, maupun dalam hal mendidik dan mengembangkan kemampuan individu para siswa di dalamnya. Kecakapan dalam bekerja pastinya sangat diperlukan dalam mengembangkan lembaga tersebut, terutama ketika harus membagi waktu dan mengeluarkan tenaga lebih dalam menjalankan tugas sebagai tenaga didik sekaligus tenaga administrasi. Begitu pula sebaliknya, ketika individu tersebut tidak memiliki kecakapan dalam menjalankan suatu tugas dengan baik dan maksimal, maka hal tersebut akan berdampak bagi perkembangan lembaga itu sendiri. Beberapa hal tersebut tentunya tidak lepas dari tindakan para pemimpin lembaga, terutama dalam menyikapi hal-hal yang dapat menghambat berkembangnya suatu lembaga tersebut.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan diatas, dapat kita ketahui bahwa dalam suatu kinerja guru, peran individu dan kepemimpinan sangatlah

berpengaruh dalam mengembangkan suatu lembaga serta mencetak sumber daya manusia yang memiliki minat dan bakat tinggi. RA Kecamatan Ngajum menjadi salah satu contoh RA yang mencetak sumber daya manusia berbakat dan berprestasi tersebut. Pertanyaannya dari berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam mendidik dan mengembangkan lembaga sekolah, apakah faktor kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam pengembangannya?. Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan diatas, peneliti melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang terdapat dalam latar belakang tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum?
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru RA Kecamatan Ngajum?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru RA Kecamatan Ngajum.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini sebagai acuan menambah ilmu pengetahuan juga menambah wawasan terkait pengaruh **Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru RA Kecamatan Ngajum.**

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi RA Kecamatan Ngajum  
sebagai informasi dan wacana terkait pengaruh kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Dimana harapannya yakni menjadi salah satu referensi guna meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu memberikan informasi terkait kecerdasan emosional, pelatihan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di lingkungan RA Kecamatan Ngajum.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya serta berguna dimasa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris yakni kumpulan penelitian yang sudah dilakukan dan dijadikan bahan referensi serta acuan penelitian terbaru, adapun penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Zhafari (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru, studi pada SMA Negeri se-Kecamatan Kalideres	Perbedaan terletak pada objek penelitian.	Persamaan terletak pada variabel
2	Nugraha (2017)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening	Perbedaan utama berada pada objek penelitian dan variabel, diana penelitian terdahulu terdapat variabel intervening	Sama-sama meneliti pengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja.
3	Ekowati, dkk (2020)	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan spiritual terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan	Perbedaan penelitian berada pada variabel bebas diana peneliti menggunakan kecerdasan intelektual dan spiritual, perbedaan selanjutnya berupa pada objek penelitian	Sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
4	Krismon (2021)	Pengaruh gaya kepeimpinan transforasional terhadap kinerja guru SK Negeri 2 Kerinci	Perbedaaan terdapat pada objek penelitian.	Sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
5	Ngudiasuti dkk (2022)	Pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan self efficacy sebagai variabel mediasi (studi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil indramayu)	Perbedaan utama terletak pada objek penelitian dan variabel diana penelitian terdahulu terdapat variabel mediasi	Sama-sama meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

*Sumber: Data Diolah, 2023*

Penelitian yang telah dilakukan oleh saudara Zhafari (2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja guru, studi kasus pada SMA Negeri se-Kecamatan Kalideres. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Sampel pada penelitian ini sebanyak 123 orang guru dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh saudara Nugraha (2017) dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening, studi pada karyawan PT. Jasa marga Cabang Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan juga koiten memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan pada PT. Jasa marga Cabang Semarang, dengan sampel 74 orang karyawan yang menggunakan metode proportional random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional juga koiten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ekowati (2020) dengan judul Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan spiritual terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 131 orang dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Dengan menggunakan teknik analisis data regresi berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Krismon (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SK Negeri 2 Kerinci. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada SMKN 2 Kerinci. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan menggunakan

metode total sampling dalam pengambilan sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan guru dari SMKN 2 Kerinci. Dengan metode deskriptif dan regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh saudara Ngudiastiti dkk (2022) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan self efficacy sebagai variabel mediasi (studi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil indramayu). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Indramayu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni 46 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji VAF, dan Uji Causal Step Menunjukkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Self Efficacy, 4) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada Self Efficacy, 5) Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 6) Self Efficacy memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai, 7) Self Efficacy tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

## **2.2 Kajian Teoritis**

Teori merupakan seperangkat definisi, konsep, dan proposisinya yang bertujuan untuk melihat suatu fenomena secara sistematis dan menyeluruh melalui spesifikasi hubungan antar variabel penelitian, sehingga dapat menjelaskan menjelaskan suatu fenomena yang akan terjadi (Kerlinger dalam Surahman 2020). Kajian teoritis dalam penelitian ini menjelaskan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian juga hubungan-hubungan antar masing-masing variabel.

### **2.2.1 Kinerja**

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel dependen atau variabel terikat, dimana dalam sub bab ini akan menjelaskan tentang definisi-definisi kinerja menurut beberapa ahli, faktor yang mempengaruhi kinerja, dan indikator dari variabel kinerja.

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diselesaikan tugas serta tanggungjawabnya dalam suatu periode”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa pengertian dari kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Namun, menurut Arifin et al. (2015:120), kinerja atau prestasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka dalam upaya

mencapai tujuan bersama. Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu *output* dan kualitas, waktu kerja, kuantitas, serta *teamwork* yang digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah menjadi target.

Kinerja adalah istilah yang digunakan secara luas untuk sebagian atau keseluruhan aktivitas suatu organisasi selama suatu periode. Ini mengacu pada beberapa standar, seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan berdasarkan efisiensi, pertanggungjawaban manajemen, atau setidaknya (Rivai, 2013:604). Sedangkan menurut Moehersono (2012:95) pengertian dari kinerja atau *performance* merupakan “sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi”.

Dari pemaparan tentang definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja adalah hasil dari keseluruhan aktivitas seseorang ataupun sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dalam mencapai tujuan bersama.

#### **2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yakni menurut Kasmir dalam Krismon (2021:15) adalah pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, dimana faktor ini berkaitan erat dengan kemampuan seseorang tersebut baik dalam kemampuan secara psikologis (*ability*) atau keampuan reality (knowledge dan skill) yang artinya pegawai tersebut memiliki IQ diatas rata-rata dan akan ditempatkan sesuai keahliannya hal tersebut akan lebih memudahkan dalam mencapai suatu kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi, pada faktor ini motivasi merupakan suatu bentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dengan terarah untuk mencapai suatu tujuan kerja.
3. Faktor kepemimpinan, suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dengan jabatan sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi untuk mempengaruhi bawahannya agar berpikir dan bertindak positif sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan dalam sebuah organisasi.

Sedangkan faktor kinerja menurut Widodo dalam Zhafari (2019:34) adalah sebagai berikut:

1. Sasaran; adanya sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi secara jelas.
2. Standart; ukuran untuk seseorang yang telah mencapai sasaran yang diinginkan.

3. Umpan balik: informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
4. Sarana; tersedia sarana sesuai dengan kebutuhan tugas
5. Peluang; berikan seseorang tersebut kesempatan atau peluang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai sasaran.
6. Kompetensi; berikan pelatihan yang efektif.
7. Motivasi; harus bisa menjawab suatu pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor dalam kinerja pegawai adalah;

1. Faktor Lingkungan Eksternal: Faktor lingkungan eksternal, seperti kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya, dan agama masyarakat, serta kompetitor, memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Perubahan dalam ekonomi dapat memengaruhi permintaan pasar, sementara kebijakan politik dan regulasi dapat mempengaruhi operasi bisnis. Nilai-nilai sosial, budaya, dan agama masyarakat dapat mempengaruhi preferensi konsumen. Persaingan dengan kompetitor juga harus diperhatikan, karena hal ini dapat mempengaruhi pangsa pasar dan keuntungan organisasi.
2. Faktor Internal Karyawan: Faktor internal karyawan, seperti bakat, sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, serta kondisi fisik dan psikologis, memiliki dampak langsung pada kinerja dan keberhasilan organisasi. Kemampuan, kepribadian, dan

karakteristik pribadi karyawan dapat memengaruhi kolaborasi dan produktivitas tim. Kreativitas dan inovasi merupakan aset berharga bagi organisasi. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam bidang yang relevan sangat penting. Pengalaman kerja dan kondisi fisik serta psikologis juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kehadiran kerja karyawan.

3. Faktor Lingkungan Internal Organisasi: Faktor lingkungan internal organisasi, termasuk visi, misi, tujuan, kebijakan, bahan mentah, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan rekan kerja, juga berperan penting dalam membentuk kinerja organisasi. Visi, misi, dan tujuan yang jelas memberikan arah dan motivasi bagi karyawan. Kebijakan organisasi dan sistem manajemen yang efektif mempengaruhi efisiensi dan budaya kerja. Penggunaan bahan mentah yang tepat dan teknologi yang canggih dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi produk. Strategi yang baik dan kepemimpinan yang efektif membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompensasi yang adil dan iklim kerja yang positif berdampak pada motivasi dan kepuasan karyawan. Selain itu, modal dan budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam pertumbuhan dan keberhasilan organisasi.

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) hanya terbagi menjadi 4, diantaranya adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Pelaksanaan
4. Tanggung jawab

Kualitas kerja adalah suatu pengukuran terkait efisiensi dan efektifitas seorang pekerja yang ana seseorang tersebut mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sedangkan kuantitas kerja merupakan segala bentuk terikat jumlah hasil kerja, dimana jumlah tersebut merupakan hasil yang telah dicapai dalam suatu periode sesuai dengan sasaran. Adapun pelaksanaan tugas merupakan suatu kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan melihat nilai akurasi, serta tidak adanya kesalahan yang terjadi, sehingga dalam pelaksanaan tugas melihat apakah seorang pekerja tersebut handal dalam pelaksanaannya sesuai instruksi yang diberikan. Indikator suatu kinerja yang terakhir adalah tanggung jawab, yang mana tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan serta bertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dalam kegiatan bekerja sehari-hari.

Sedangkan menurut Robbins (2006:260) terdapat 5 indikator kinerja, diantaranya adalah:

1. Kualitas

Pengukuran tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa sempurna pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas

Julah dari hasil kerja yang telah terlaksana terhadap tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Suatu tingkat aktivitas yang telah dilakukan pada penetapan waktu yang dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil konsekuensi yang dikeluarkan dan dapat memaksimalkan waktu yang dapat dicapai untuk kegiatan berikutnya.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang technology, juga bahan baku lainnya, untuk memaksimalkan hasil kinerja.

### 5. Kemandirian

Kemampuan seorang pegawai dalam meningkatkan fungsi suatu kerja sesuai dengan komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan tingkat diana pegawai tersebut apu berkomitmen dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi tepatnya bekerja.

## **2.2.2 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel independen (X1), dimana dalam sub bab ini akan menjelaskan tentang definisi kecerdasan emosional menurut beberapa ahli, faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, juga indikator kecerdasan emosional.

### **2.2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional**

Psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Ayer dari University of New Hampshire mempopulerkan konsep kecerdasan emosional pada pertengahan 1990-an untuk menggambarkan sifat-sifat emosional yang penting untuk sukses di bidang manajemen sumber daya manusia (Thoib, 2013:

394). Percakapan hari ini tentang kecerdasan emosional memang menarik. Menurut Goleman (2015:180) “kecerdasan emosional adalah kehidupan seorang dalam mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi, dan mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial”.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:70) “kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam menilai emosi pada diri sendiri maupun orang lain, serta memahami makna emosi, dan juga dapat mengatur emosi seseorang secara teratur”. Salovey dan Mayer dalam Thoib (2013:394) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan rantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, milah-milih semuanya dan menggunakan informasi untuk ebibing pikiran dan tindakan.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengatur perasaan, pikiran dan emosi yang ada pada dirinya maupun orang lain dengan cara mengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi, pengendalian diri, empati, serta keterampilan sosial.

#### **2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015:267) ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional diantaranya:

1. Lingkungan Keluarga
2. Lingkungan Non Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah dasar bagi individu dalam mempelajari segala hal, begitu pula dengan kecerdasan emosional. Segala peristiwa emosional akan melekat pada diri seorang individu dari masa kanak-kanak dan melekat hingga dewasa secara permanen. Kehidupan emosional yang terjadi dan berkebang dalam sebuah keluarga akan sangat berguna bagi individu di kemudian hari.

Selain lingkungan keluarga, lingkungan non keluarga juga menjadi faktor bagi setiap individu dalam perkembangan emosionalnya seperti halnya lingkungan pendidikan dan masyarakat. lingkungan pendidikan, masyarakat, dan emosional berkebang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental individu. Pembelajaran tersebut biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

### **2.2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Petrides dan Furnham dalam Wibowo (2015:5) ada beberapa indikator kecerdasan emosional diantaranya:

1. Pengaturan mood; pengaturan emosi yang memudahkan mencapai suatu sasaran dengan cara mengelola kondisi, implus, dan sumber daya diri.
2. Keterampilan sosial; kepintaran seseorang dalam merespon suatu tanggapan dari orang lain.
3. Pemanfaatan emosi; kecenderungan emosi yang eudahkan peralihan sasaran dan tujuan
4. Penilaian emosi; mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi.

Sedangkan menurut Goleman dalam Wibowo (2015:4) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional adalah:

1. Kesadaran diri; mengenali emosi diri sendiri, mengetahui kekuatan dan batas diri sendiri, percaya dengan kemampuan
2. Pengaturan diri; kemampuan mengelola emosi dan desakan-desakan yang dipengaruhi oleh hati, mudah beradaptasi dan dapat bertanggung jawab, dapat menerima suatu gagasan (terbuka).
3. Motivasi diri; punya kekuatan untuk berpikir positif, optimis, memiliki dorongan untuk berprestasi.
4. Empati; suatu kemampuan seseorang dalam membaca perasaan orang lain, mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap sekitar.
5. Keterampilan sosial; suatu kemampuan seseorang dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain, dapat memberikan keyakinan pada orang lain, dapat membangkitkan inspirasi kelompok.

### **2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel independen kedua (X<sub>2</sub>). Adapun dalam sub bab ini akan dijelaskan mengenai definisi gaya kepemimpinan transformasional menurut beberapa ahli, faktor gaya kepemimpinan transformasional, dan indikator gaya kepemimpinan transformasional.

### **2.2.3.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Kartono (2003:27) yang dimaksud dengan “pemimpin adalah seseorang yang berpengaruh dalam sebuah organisasi untuk memainkan peranan penting terhadap aktivitas setiap anggotanya guna mencapai tujuan bersama.” Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:43) diartikan sebagai “perilaku atau cara yang dipilih juga dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi emosional bawahannya.” sedangkan menurut Rauch dan Behling (1984:46) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang digunakan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam setiap organisasi guna mencapai sebuah tujuan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins (2010:261) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan instalasi para bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa dalam sebuah organisasi”. sedangkan menurut Burn dan Ruth dalam Krismon (2021:17) yang disebut dengan “kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu dalam mempengaruhi para bawahannya, sehingga menumbuhkan suatu kepercayaan, kebanggaan, loyalitas juga rasa hormat kepada atasannya, mereka juga akan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan suatu hal yang dapat menginspirasi atau memotivasi para bawahannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan bersama.

### 2.2.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010:263) beberapa indikator dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

1. Kharisma dan idealisme (*Idealized Influence*); suatu pemimpin menjadi model bagi bawahan, yang mana akan menjadi panutan dalam setiap harinya. Sebagian besar pemimpin yang memiliki kharisma dan idealisme yang baik memiliki standart moral dan etika yang tinggi dalam melakukan tindakan yang benar.
2. Inspirasional (*Inspirational Motivation*); Pemimpin mengkomunikasikan suatu ekspektasi yang tinggi kepada bawahan dengan cara memberikan motivasi dan inspirasi agar menjadi seorang yang berkomitmen dan dapat saling membantu dalam sebuah organisasi.
3. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*); faktor ini menggambarkan seorang pemimpin dapat menciptakan iklim yang mendukung dengan para bawahan, melalui cara mendengarkan keluhan juga apa yang dibutuhkan oleh bawahan dalam proses kerjanya.
4. Stimulus Intelektual (*Intellectual Stimulation*); seorang pemimpin dapat merangsang para bawahan agar menjadi kreatif dan inovatif, juga dapat meyakinkan para bawahan untuk berani melawan suatu keyakinan juga nilai mereka agar sama dengan yang dianut oleh pemimpin dan organisasi.

### **2.2.3.3 Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Mamik (2010) dalam Herman dan Sjahruddin (2019:49) adalah:

1. Orientasi tugas; ketika dalam sebuah organisasi terdapat situasi dimana dalam pelaksanaan tugas bawahan kurang terstruktur, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi tepat diterapkan.
2. Orientasi hubungan; suatu sikap yang dapat dicontoh oleh setiap bawahan dari seorang pemimpin. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan akan memudahkan seorang pemimpin tersebut dalam menanamkan pengaruh dan kekuasaan dengan setiap bawahan. Situasi tersebut mempengaruhi seorang pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan yang relevan.
3. Kekuasaan jabatan; pemimpin mempunyai derajat dan kekuatan formal maupun aktual yang dapat mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas keseharian.

### **2.2.4 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.4.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru**

Dalam diri seorang pegawai maupun pemimpin tentunya kecerdasan emosional sangat diperlukan terutama pada diri seorang guru, pengolahan perasaan terhadap diri sendiri maupun orang lain menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan suatu kinerja. selain itu pengolahan terhadap emosional juga berpengaruh terhadap orang lain, karena pada dasarnya emosi tidak hanya

berpengaruh positif saja, tetapi juga dapat berpengaruh Destruktif (menghancurkan) seperti halnya emosi negatif (takut, kearahkan, kerusuhan). (Bagshaw, 2000 dalam Maulana, 2012). Pengelolaan emosi yang baik akan memiliki hasil yang sukses, dapat mendorong kepercayaan diri, loyalitas dan juga koiten serta dapat meningkatkan produktivitas, inovasi dan juga prestasi dalam berbagai bidang baik secara individu maupun tim dan organisasi (Cooper,1997 dalam Maulana 2012).

Kecerdasan emosional (EQ) tidak kalah penting dalam sebuah organisasi daripada kecerdasan Intelektual (IQ) dan juga keterampilan teknis, hal tersebut dikemukakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Goleman yang diperoleh hasil “Kecerdasan Emosional memfasilitasi Adaptasi dan Perubahan” (Maulana 2012:13). Selain itu, hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai juga dikemukakan dalam penelitian Pratama dan Suhaeni (2018) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, dimana kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan juga diteliti oleh Risma (2012) dengan menggunakan metode penelitian eksperimen, penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Hal ini juga dikemukakan dalam penelitian terdahulu Ekowati (2020) dengan Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 131 orang dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Dengan

menggunakan teknik analisis data regresi berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan konsep dan Penelitian terdahulu diatas, dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H1: Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Guru.**

#### **2.2.4.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru**

Sebuah teori yang berkaitan dengan kepemimpinan dan dapat menekankan suatu perubahan dan paling komprehensif adalah teori tentang gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional secara umum dianggap mampu menyatakan visi, menggunakan pemikiran-pemikiran baru dan dapat mendorong perkembangan seseorang juga memberikan umpan balik secara berkala dengan cara pengambilan keputusan yang partisipatif ataupun bekerjasama dengan lingkungan kerja yang saling terpercaya (Bass dan Avolio, 1997 dalam Maulana 2012:16). Pemimpin transformasional dapat mencurahkan perhatiannya secara maksimal terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi oleh bawahannya guna mengembangkan kemampuan bawahannya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.(Robbins, 2010:473).

Gaya kepemimpinan transformasional tentunya menjadi salah satu strategi yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi dan meningkatkan kinerja bawahannya agar sesuai dengan harapan. pemimpin

yang dapat memotivasi para bawahan dan meyakinkan bawahannya sehingga menimbulkan rasa percaya diri juga semangat yang tinggi juga merupakan salah satu gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan suatu kinerja individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja berdasarkan penelitian Italianni (2013) memperoleh hasil bahwasanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut juga dikemukakan dalam penelitian terdahulu Krismon (2021) dengan populasi dan sampel dalam penelitian yang berjumlah 60 orang. Dengan menggunakan metode deskriptif dan regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Nugraha (2017) dengan sampel 74 orang karyawan yang menggunakan metode proportional random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian dan penelitian terdahulu diatas maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

#### **2.2.4.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.**

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi salah satu dalam faktor-faktor tersebut. dalam diri seorang pegawai terutama guru kecerdasan emosional menjadi sebuah kunci dalam suatu kinerja. J.Stein dan Howard dalam Wahyuni (2018) menjelaskan dari pendapat Mayer dan Salovy bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, meraih dan membangkitkan suatu perasaan untuk membantu berfikir, kemampuan dalam memahami perasaan dan maknanya, juga kemampuan mengendalikan perasaan secara maksimal sehingga dapat membantu mengembangkan emosi dan intelektual. Ketika seorang guru tidak dapat mengontrol dan mencegah emosi mereka dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan sangat mengganggu kinerjanya sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal dan berdampak kepada rekan kerja yang lain, bahkan kepada siswa yang tidak bisa memperoleh pengajaran dengan baik.

Wahyuni (2018) berasumsi bahwa kinerja suatu kelompok bergantung kepada *situational favorableness* (situasi) dan gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja tersebut. Kepemimpinan dalam lembaga sekolahan juga merupakan faktor yang amat sangat berpengaruh bagi kinerja bawahannya, tanpa pemimpin yang dapat mendorong dan memotivasi kinerja guru tidak akan berjalan dengan apa yang diharapkan lembaga tersebut. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi suatu strategi yang tepat bagi seorang kepala sekolah dalam kepemimpinannya, karena kinerja seorang guru juga

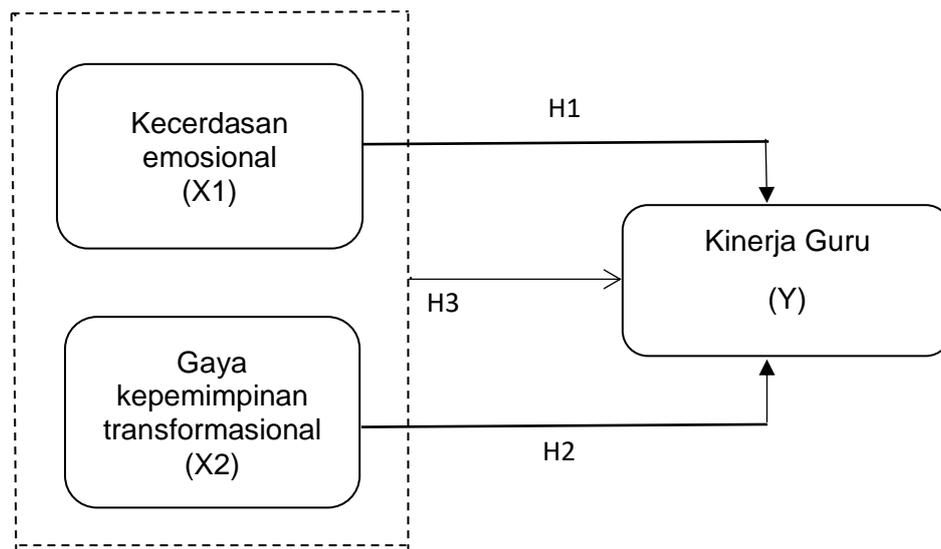
membutuhkan dorongan, motivasi, dukungan, bahkan contoh dari pemimpin tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang telah diberikan kepadanya.

Dalam penelitian terdahulu Zhafari (2019) menjelaskan dengan sampel pada sebanyak 123 orang guru dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Adapun dalam penelitian Pathurrahman dkk (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Metro Lampung.

Dari berbagai uraian dan juga penelitian terdahulu yang ada diatas, maka dapat diketahui model hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Baik secara Parsial maupun Simultan Terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan uraian-uraian diatas model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Model Hipotesis Penelitian**

Kerangka pemikiran diatas dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, kerangka tersebut digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik dalam penelitian secara lebih rinci. Kerangka pemikiran dimaksud untuk menawarkan gambaran tentang gambaran variabel yang akan diperiksa serta membantu merumuskan pertanyaan penelitian. Dengan keterangan sebagai berikut:

**Hipotesis 1** : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Guru.

**Hipotesis 2** : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru

**Hipotesis 3** : Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Baik secara Parsial maupun Simultan Terhadap Kinerja Guru.