

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJAGURU
GUGUS III KEUDE BATE KABUPATEN PIDIE**

TESIS

Diajukan kepada Program Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Meraih Gelar Magister Pendidikan



UBBG

Oleh:

ROHANI

NIM: 22116004

MAGISTER

PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS BINA BANGSA GETSEMPENA (UBBG)

BANDA ACEH

2024

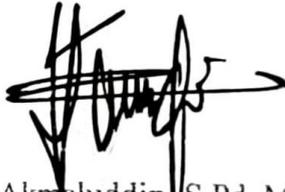
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Rohani
NIM : 22116004
Program Studi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada ujian tesis program magister.

Banda Aceh,2024

Pembimbing I



Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1501018601

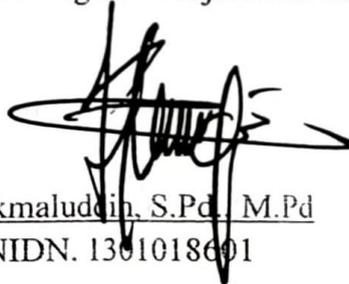
Pembimbing II



Dr. Rahmattullah, M.Si
NIDN. 0101037203

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1301018601

LEMBAR PENGESAHAN

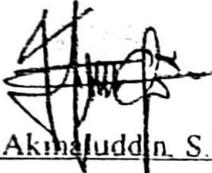
ROHANI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU GUGUS III KEUDE BATEE KABUPATEN PIDIE

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

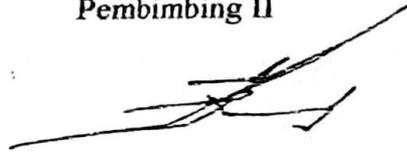
Banda Aceh, 24 Juli 2024

Pembimbing I



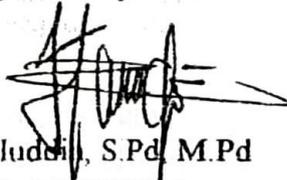
Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1301018601

Pembimbing II



Dr. Rahmattullah, M.Si
NIDN. 0101037203

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN TIM PENGUJI

JUDUL TESIS

Tesis ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan
Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

Banda Aceh, 2024

Tanda Tangan

Pembimbing I : Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1301018601

()

Pembimbing II : Dr. Rahmattullah, M.Si
NIDN. 0101037203

()

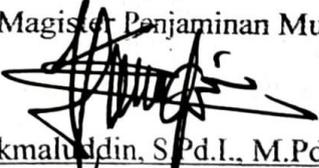
Penguji I : Dr. Zahraini, S.Pd., M.Pd
NIDN. 0112067803

()

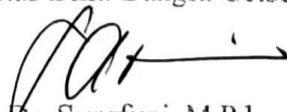
Penguji II : Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

()

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan


Dr. Akmaluddin, S.Pd.I., M.Pd
NIDN. 1301018601

Mengetahui,
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena

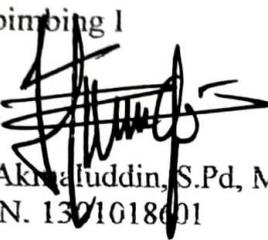

Dr. Syarfuni, M.Pd.
NIDN. 0128068203

PENGESAHAN KELULUSAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie telah dipertahankan dalam ujian tesis oleh Rohani, 22116004, Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan, Universitas Bina Bangsa Getsempena pada Rabu, 04 September 2024.

Menyetujui.

Pembimbing I



Dr. Akmaluddin, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1301018601

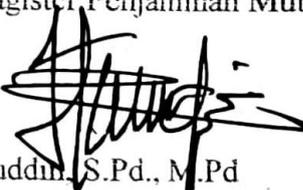
Pembimbing II



Dr. Rahmattullah, M.Si
NIDN. 0101037203

Mengetahui,

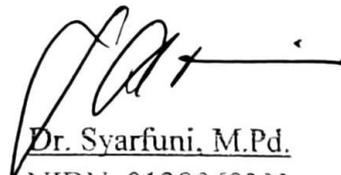
Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan



Dr. Akmaluddin, S.Pd., M.Pd
NIDN. 130101860

Mengetahui,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Bina Bangsa Getsempena



Dr. Syarfuni, M.Pd.
NIDN. 0128068203

Pernyataan Tidak Melakukan Plagiat dan Memalsukan Data

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohani
NIM : 22116004
Angkatan : II
Prodi : Magister Penjaminan Mutu Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Benar tesis saya adalah karya saya sendiri, bukan dikerjakan orang lain;
2. Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan tesis saya;
3. Saya tidak ada merubah atau memalsukan data penelitian saya.

Jika ternyata dikemudian hari terbukti bahwa telah melakukan salah satu hal diatas, maka saya bersedia dikenai sanksi yang berlaku berupa pencopotan gelar saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Banda Aceh 2024

Saya yang membuat pernyataan,



(ROHANI)

ABSTRAK

Kinerja guru memiliki elemen yang penting dalam majunya sektor sumber daya manusia di Indonesia dengan berbagai pendidikan yang diberikan. dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi dasar seperti pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini masih belum banyak terlihat ada semuanya di figur seorang guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Gugus III Keude Bate Kabupaten Pidie. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari lapangan dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 100 orang guru SDN Gugus III Kabupaten Pidie. Dengan menggunakan metode sampel simple random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie. Variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, kinerja guru.

ABSTRACT

Teacher performance has an important element in the advancement of the human resources sector in Indonesia with the various education provided. In carrying out their duties, a teacher must have four competencies, namely basic competencies such as pedagogical, professional, personality and social. These four competencies are still not widely seen in a teacher. This research aims to determine the influence of transformational leadership and emotional intelligence partially or simultaneously on the performance of Gugus III Keude Bate teachers, Pidie Regency. The data used in this research are primary and secondary data obtained from the field and library data. The sample in this study was 100 teachers at SDN Gugus III Pidie Regency. By using a simple random sampling method. This type of research is quantitative. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS. The results of this research show that the transformational leadership variable has a partially significant effect on teacher performance in Cluster III Keude Batee, Pidie Regency. The emotional intelligence variable has a partially significant effect on teacher performance in Cluster III Keude Batee, Pidie Regency. The variables emotional intelligence and transformational leadership have a significant effect together (simultaneously) on teacher performance in Cluster III Keude Batee, Pidie Regency.

Keyword: transformational leadership, emotional intelligence, teacher performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji di panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia serta ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Bate Kabupaten Pidie**". Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Prodi Penjaminan Mutu Pendidikan di Universitas Bina Bangsa Getsempena (UBBG). Shalawat beriringan salam disampaikan atas nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing dari alam kebodohan kealam berilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa di dalam tesis ini masih terdapat kekurangan dalam penyajian materi maupun dalam penyusunan bahasa, hal ini tidak lain karena keterbatasan yang penulis miliki, namun demikian penulis telah melakukan berbagai cara dengan maksimal guna menemukan kebenaran yang objektif sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penulisan tesis ini. Penulis tesis ini bermaksud untuk mencapai cita-cita yang penulis inginkan, serta untuk membahagiakan suami tercinta, anak-anak dan menantu yang telah memberikan memotivasi dan mendukung penulis, serta memfasilitasi penulis dalam mencari ilmu sampai dengan saat ini. Serta ucapan terima kasih tidak lupa pula penulis haturkan kepada:

1. Ibu Dr. Lili Kasmini, S.Si.,M.Si. Selaku Rektor Universitas Bina Bangsa Getsempena (UBBG). Yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis.

2. Bapak Dr. Musdiani, M.Pd. selaku Dekan FKIP UBBG. Yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis.
3. Bapak Dr. Akmaluddin, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Bina Bangsa Getsempena (UBBG).
4. Bapak Dr. Akmaluddin, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing pertama, yang telah memberikan masukan dan saran bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Rahmatullah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing kedua, yang telah memberikan masukan dan saran bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak dan ibu Dosen Universitas Bina Bangsa Getsempena (UBBG) yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Segenap Pengelola Pusat Dokumentasi dan Informasi, Kepala Staf Bagian Umum, Bagian Akademik, serta seluruh civitas akademika di Prodi S2-PMP UBBG yang telah banyak membantu dan mengisi hari-hari penulis selama menyelesaikan studi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan Tahun 2021 Magister S2-PMP yang selalu memberikan motivasi dalam penyusunan tesis ini.
9. Kepada semua pihak yang terlibat dan turut berperan baik dari saat mulai perkuliahan hingga sampai dengan penulisan tesis ini. Penulis panjatkan Do'a kehadirat Allah SWT, semoga tulisan ini menjadi bukti pengabdian saya kepada Orang tua, Almamater, Agama, dan Negara.
Amin Yarabbal'alamin.

Banda Aceh, 27 Juli 2024
Peneliti

ROHANI
(22116004)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kerangka Teoritis	11
1. Kinerja Guru	11
2. Kepemimpinan Transformasional.....	16
3. Kecerdasan Emosional.....	20
C. Penelitian Terdahulu.....	26
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Lokasi Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi.....	32
2. Sampel	32
C. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Data Primer	33

2. Data Sekunder	36
D. Metode Analisis Data	37
1. Uji Statistik Deskriptif	37
2. Uji Kualitas Data	37
3. Uji Asumsi Klasik	38
4. Uji Hipotesis Penelitian	41
5. Analisis Linier Berganda	43
E. Operasional Variabel Penelitian.....	45
1. Variabel Bebas	45
2. Variabel Terikat.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
2. Karakteristik Responden	50
3. Hasil dan Analisis Data	52
B. Pembahasan Penelitian.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru di Gugus III Keude Batee	4
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	25
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.2 Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Kecerdasan Emosional	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Guru	56
Tabel 4.8 Uji reliabilitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Menggunakan kolmogorov-smirnov test	58
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.11 Uji Glejser	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan mendasar yang harus dimiliki oleh setiap individu. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan kehidupan yang lebih makmur dan sejahtera. Di Indonesia, sistem pendidikan dilaksanakan berdasarkan sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional memiliki fungsi untuk mengembangkan kemampuan individu serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat, dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan dari pendidikan ini adalah agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya sehingga menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003.

Di Indonesia, sektor pendidikan masih menghadapi berbagai masalah yang belum terselesaikan hingga saat ini. Berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada tahun 2017, Indonesia berada di urutan ketujuh di antara negara-negara ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih oleh Singapura dengan nilai 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia dengan skor 0,719, diikuti oleh Brunei Darussalam dengan skor 0,704. Posisi keempat ditempati oleh Thailand dan Filipina yang memiliki skor sama, yaitu 0,661. Indeks ini dihitung berdasarkan *Mean Years of Schooling* dan *Expected Years of Schooling*, yang menunjukkan jumlah rata-rata dan perkiraan

lama waktu belajar seseorang. Data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan tersebut (Eko, 2023).

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam kemajuan sumber daya manusia di Indonesia melalui pendidikan yang mereka berikan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru diharuskan memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Namun, pada kenyataannya, belum semua guru sepenuhnya menunjukkan keempat kompetensi ini secara lengkap. Hal ini menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, karena keempat aspek tersebut sangat diperlukan agar seorang guru bisa memberikan pendidikan yang optimal dan menyeluruh bagi para siswa. (*Republika*, 2019).

Diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, kecerdasan emosional menjadi salah satu yang memiliki dampak signifikan dalam peradaban modern ini. Perubahan zaman yang diiringi dengan kemajuan teknologi dan hadirnya *globalisasi* telah mengubah cara pandang terhadap pekerjaan dalam sebuah organisasi. Kecerdasan emosional menjadi salah satu indikator penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, terutama bagi seorang guru dalam lingkungan pendidikan, karena kemampuan ini membantu mereka untuk lebih memahami diri sendiri, mengelola emosi, dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh faktor psikologisnya, terutama kecerdasan emosional. Berdasarkan kenyataan di lapangan, terlihat bahwa guru dengan kecerdasan intelektual tinggi tidak selalu berhasil dalam

proses pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan kecerdasan intelektual yang sedang tetapi memiliki kecerdasan emosional yang tinggi justru memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan dalam mengajar. Kinerja guru ini tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi sekolah. Jika seorang guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, mereka mampu menangani emosi mereka sendiri dengan efektif, sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi positif pada lingkungan kerjanya (Radha & Arepalli, 2019).

Orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosinya dengan baik, seperti memotivasi dirinya sendiri dan juga orang lain, tetap kuat dalam menghadapi frustrasi, serta mampu mengendalikan dorongan-dorongan insting dasar dan menunda kepuasan sesaat. Selain itu, mereka juga bisa menjaga suasana hati tetap positif, menunjukkan empati kepada orang lain, dan memberikan pelayanan terbaik dalam pekerjaan mereka (Subagio, 2015).

Kecerdasan emosional seseorang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kerjanya. Jika emosi tidak dapat dikelola dengan baik, aktivitas yang dilakukan kemungkinan besar akan mengalami hambatan. Penilaian kinerja seorang pegawai tidak hanya didasarkan pada kemampuan teknis semata, tetapi juga pada kemampuannya dalam mengelola emosi, mengendalikan diri, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hal ini menjadi sangat penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Kesuksesan seseorang tidak hanya bergantung pada kecerdasan intelektual (IQ) saja. Sebagaimana hasil penelitian yang diungkapkan oleh Widayati (2016), sekitar 75% kesuksesan seseorang lebih dipengaruhi oleh

kecerdasan emosionalnya, sedangkan kecerdasan intelektual hanya berkontribusi sebesar 4%.

Penelitian ini akan membahas permasalahan yang terjadi di SD Negeri 2 Bintang Hu, yang terletak di Kecamatan Batee, Kabupaten Pidie. Sebagai sebuah organisasi, sekolah tidak dapat terlepas dari tuntutan untuk bekerja secara maksimal. Prioritas utama dalam memenuhi tuntutan tersebut adalah memastikan kinerja yang baik, sehingga mampu menghasilkan individu-individu yang unggul. Namun, guru-guru dihadapkan pada berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kondisi emosional mereka. Pada situasi ini, *kecerdasan emosional* menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap guru. Selain itu, seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah, harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk membimbing, mempengaruhi, dan memimpin seluruh warga sekolah, agar tujuan yang tertuang dalam visi dan misi sekolah dapat tercapai dengan baik.

Peneliti telah melaksanakan wawancara dengan para guru di Gugus III Keude Batee, yang mencakup SDN 1 Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate, dan SDN Neuhen. Wawancara ini difokuskan pada permasalahan kecerdasan emosional yang dihadapi oleh para guru. Setiap sekolah yang dikunjungi memberikan perspektif yang berbeda, sehingga peneliti mewawancarai perwakilan dari masing-masing sekolah. Dengan demikian, peneliti berhasil mengumpulkan informasi secara keseluruhan mengenai fenomena yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dalam konteks lingkungan sekolah tersebut. Hasil wawancara ini menunjukkan adanya berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru dalam mengelola dan meningkatkan kecerdasan emosional di antara siswa

mereka.

Tabel 1.1 Jumlah Guru di Gugus III Keude Batee

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SDN 1 Bintang Hu	23 orang
2	SDN Calong	25 orang
3	SDN Aron	18 orang
4	SDN Kaual Batee	14 orang
5	SDN Neuhen	20 orang

Sumber : Data Dapodik Tahun 2023

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan emosi diri dan keterampilan sosial merupakan dua aspek yang mendominasi dengan presentase masing-masing mencapai 39,28%. Dalam konteks pengelolaan emosi diri, hal ini berkaitan erat dengan cara individu menangani, mengekspresikan, dan mengendalikan emosi mereka dalam interaksi dan kegiatan sehari-hari. Meskipun kemampuan untuk mengontrol diri sangat penting dalam menjaga keseimbangan emosi, terkadang hal ini justru membuat seseorang menekan emosinya, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kondisi emosional guru tersebut. Sementara itu, dalam hal keterampilan sosial, para guru sering mengalami ketidakharmonisan di lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan respons yang kurang baik terhadap rekan-rekan dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Beberapa narasumber juga mengungkapkan adanya kesulitan dalam mengenali emosi orang lain, seperti ketidakmampuan untuk menerima pandangan dari rekan kerja yang tidak disukai, sehingga setiap pendapat yang disampaikan selalu terasa salah di telinga mereka.

Beberapa guru berpendapat bahwa fenomena ini berdampak signifikan pada ruang lingkup pekerjaan mereka. Dampak tersebut mencakup perasaan, antusiasme, gairah, dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi kerja. Rasa

nyaman yang muncul dari emosi positif dapat memicu motivasi tinggi untuk meraih keberhasilan. Salah satu keistimewaan individu yang memiliki kecerdasan emosional adalah ketahanan, ketekunan, antusiasme, dan kegigihan dalam menghadapi berbagai tantangan. Namun, hal-hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi guru dalam mengajar, sehingga seringkali mereka terlambat hadir saat memberikan materi pelajaran. Selain itu, masalah emosional saat bekerja, seperti suasana hati yang buruk saat mengajar, juga berpengaruh pada proses penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Oleh karena itu, bagi seorang guru, memiliki kecerdasan emosional sangatlah penting untuk membangun emosi positif dalam dirinya, karena hal ini berkontribusi terhadap pembentukan kompetensi dan kinerja yang baik dalam kepribadian individu (Razak & Jalal, 2018).

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, termasuk gaya kepemimpinan. Isu yang berkaitan dengan kepemimpinan sering kali menjadi tantangan bagi setiap organisasi, terutama dalam sektor pendidikan. Di sini, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kinerja organisasi berjalan dengan baik dan dalam menciptakan kebijakan yang inovatif. Salah satu solusi untuk masalah-masalah ini adalah penerapan *gaya kepemimpinan transformasional*. Elemen krusial yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif kepada bawahannya serta melibatkan mereka secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Dengan adanya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan, diharapkan dapat terjalin kerjasama yang solid untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin yang bersikap reformis, yang dapat menjadi

pendorong perubahan (*transformation*), sehingga tercipta kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan anggota tim (Indra, 2015).

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat dan memotivasi karyawan, sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi dari yang mereka bayangkan sebelumnya. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi lebih dekat, karena pemimpin selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dari bawahannya. Hal ini berkontribusi pada terciptanya kepemimpinan yang lebih efektif. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu unit kerja akan berdampak positif pada perilaku kerja, yang dapat terlihat dari peningkatan kinerja individu serta unit kerja itu sendiri. Dampak positif ini pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja keseluruhan organisasi (Priyatmo, 2018).

Pada tahap ini, gaya kepemimpinan transformasional mulai muncul seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan sifat individu yang semakin visioner. Dalam konteks kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, pendekatan ini telah diakui sebagai sesuatu yang sangat berbeda. Seorang pemimpin diharapkan mampu mendorong bawahannya untuk mendukung perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga dapat mengoptimalkan potensi kinerja organisasi menuju arah yang lebih baik dan produktif (Pradhan & Pradhan, 2015). Gaya kepemimpinan ini menjadi elemen krusial di seluruh aspek organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga berlaku di sekolah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki misi besar, di mana sekolah berperan penting dalam menentukan

kebijakan-kebijakannya sendiri. Oleh karena itu, pimpinan sekolah diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan institusi pendidikan, serta melakukan inovasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan adanya kepala sekolah yang aspiratif terhadap perubahan, diharapkan upaya pembaruan dalam pendidikan yang telah dirancang dapat memberikan dampak yang maksimal.

Seorang pemimpin seharusnya aktif terlibat dan memberikan perhatian terhadap masalah absensi yang terjadi. *Kepemimpinan transformasional* dapat dipahami sebagai suatu hubungan di mana pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong para bawahan agar berpartisipasi dalam upaya memberikan yang terbaik bagi organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut. Dalam konteks ini, keterlibatan pemimpin tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk memperkuat kolaborasi dan komunikasi dalam tim, sehingga seluruh anggota dapat bekerja dengan semangat dan komitmen yang tinggi demi mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, setelah menganalisis variabel-variabel dalam Rekapitulasi Data dan Hasil Wawancara yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Gugus III Keude Batee, ditemukan bahwa faktor utama yang menjadi kendala di sekolah-sekolah di Gugus III Keude Batee adalah kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional. Data yang diperoleh penulis berasal dari wawancara pra-penelitian yang dilakukan dengan beberapa guru yang sedang bertugas. Dalam penjelasan di atas, terdapat kekosongan informasi (gap) yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya mengenai kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan

transformasional yang menjadi isu sentral di SDN Gugus III Keude Batee, Kabupaten Pidie. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan guru untuk mengendalikan diri dalam bekerja dan menjaga emosi mereka masih belum konsisten.
2. Di tempat kerja, terdapat interaksi yang tidak baik, ditandai dengan respon negatif terhadap rekan kerja dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik.
3. Dalam memahami emosi orang lain, beberapa narasumber mengungkapkan kesulitan dalam menerima pandangan dari rekan kerja yang mereka tidak suka. Akibatnya, setiap pendapat yang disampaikan oleh rekan tersebut selalu dianggap salah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja guru di Gugus III Keude Batee, Kabupaten Pidie.
2. Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja guru di Gugus III

Keude Batee, Kabupaten Pidie.

3. Kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional saling berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee, Kabupaten Pidie.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak yang memiliki kepentingan. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a. Bagi SDN Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta saran yang berguna bagi sekolah dalam merumuskan berbagai kebijakan guna meningkatkan kinerja para guru di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Gugus III Keude Batee yang terletak di Kabupaten Pidie. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai sumber data, tetapi juga sebagai panduan bagi pihak sekolah untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mendukung profesionalisme guru dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

b. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang berencana untuk melakukan studi di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan *emotional intelligence* dan *transformational leadership*. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan para peneliti dapat memahami lebih dalam tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan transformasional, serta mengembangkan penelitian lebih lanjut yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efektivitas manajerial dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan peluang yang sangat berarti bagi peneliti untuk menerapkan berbagai teori dan konsep manajemen sumber daya manusia

yang telah dipelajari selama perkuliahan ke dalam penelitian yang dilakukan di lapangan. Terutama, fokus penelitian ini adalah untuk mencari solusi atas beragam masalah yang berkaitan dengan kinerja guru di Gugus III. Dengan memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja para guru, serta memberikan wawasan baru yang dapat digunakan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), *kinerja* atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil dari kerja yang diperoleh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, *kinerja* mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi target dan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan yang diembannya, serta seberapa efektif ia menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, di mana kualitas hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan menjadi indikator utama dalam menilai *kinerja* mereka.

Menurut Arifin dkk. (2015: 120), *kinerja* atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Hasil kerja tersebut harus sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok. Kinerja ini sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pemahaman tentang kinerja menjadi kunci untuk menilai seberapa efektif individu atau kelompok dalam menjalankan peran mereka dan berkontribusi terhadap pencapaian visi serta misi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2014:3), kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan dari rencana yang telah dibuat sebelumnya. Pelaksanaan kinerja ini dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemampuan, kompetensi, motivasi, serta kepentingan masing-masing. Selain itu, cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan kinerja. Dengan demikian, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan penghargaan terhadap karyawan dapat mendorong mereka untuk lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara organisasi dan sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2014:259), istilah *kinerja* berasal dari kata *performance*, yang merupakan kata benda (noun). Salah satu arti dari kata tersebut adalah "thing done," yang dapat diartikan sebagai "sesuatu yang telah dilakukan" atau "hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan." Dengan demikian, kinerja berarti:

1. Tindakan, pelaksanaan tugas, pencapaian hasil kerja, serta pelaksanaan pekerjaan yang memberikan manfaat.
2. Keluaran yang dihasilkan oleh seorang pekerja, mencerminkan suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan. Keluaran ini harus dapat dibuktikan dengan bukti yang jelas dan dapat diukur, sehingga bisa dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi kinerja yang diungkapkan oleh berbagai pakar, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil atau prestasi kerja individu maupun kelompok. Hasil ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu

kuantitas dan kualitas, yang dievaluasi sesuai dengan ketentuan, kriteria, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Semua ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilaksanakan dalam konteks pencapaian sasaran organisasi.

1.1.1.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015:330), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap kinerja karyawan saat ini dan masa lalu dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Veithzal Rivai (2013:549) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:261), penilaian kinerja adalah penguraian secara sistematis mengenai kekuatan atau kelebihan serta kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Dengan demikian, meskipun ketiganya mendefinisikan penilaian kinerja dari sudut pandang yang berbeda, intinya tetap menekankan pada evaluasi hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan standar tertentu serta memperhatikan aspek kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari pencapaian yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja ini mencakup bagaimana seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik itu dengan hasil yang memuaskan maupun sebaliknya. Penilaian tersebut menilai kualitas dan efektivitas pekerjaan yang telah dilakukan, apakah sesuai dengan standar yang

diharapkan atau tidak. Dengan kata lain, penilaian kinerja mencerminkan seberapa baik atau buruk seseorang menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, yang nantinya dapat mempengaruhi perkembangan karir dan evaluasi lebih lanjut terhadap kemampuan serta kompetensinya.

1.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) dan kemampuan nyata yang meliputi pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*) berarti bahwa seorang pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (yakni dalam rentang 110-120) serta memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini karena mereka tidak hanya memiliki kecerdasan yang memadai, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas-tugas sehari-hari dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting agar pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang mereka, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan produktif sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

2. Faktor motivasi

Motivasi adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai ketika menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bergerak dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Widodo (2015), terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran: Perumusan tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi.
- 2) Standar: Penetapan ukuran atau indikator keberhasilan dalam mencapai sasaran.
- 3) Umpan balik: Pemberian informasi terkait kinerja untuk menyesuaikan upaya agar sesuai standar.
- 4) Peluang: Memberikan kesempatan kepada individu untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan.
- 5) Sarana: Menyediakan fasilitas atau alat yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
- 6) Kompetensi: Memberikan pelatihan yang efektif agar individu dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- 7) Motivasi: Memahami alasan atau tujuan mengapa pekerjaan tersebut harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi.

1.1.1.4 Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Lebih lanjut, secara spesifik, Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:10) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja, yaitu:

- 1) Meningkatkan pemahaman bersama antar karyawan mengenai standar kinerja yang harus dicapai.
- 2) Mencatat dan mengapresiasi hasil kerja karyawan agar mereka termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik atau mempertahankan capaian

sebelumnya.

- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan keinginan dan aspirasi mereka, baik terkait karier maupun tugas yang sedang mereka jalankan.
- 4) Mendefinisikan atau menyusun kembali tujuan masa depan agar karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan potensi mereka.
- 5) Meninjau rencana pelaksanaan dan pengembangan karyawan, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan, dan memastikan rencana tersebut disetujui jika tidak ada perubahan yang diperlukan.

1.1.1.5 Dimensi dan indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Wiratama dan Sintaasih, 2013:4), terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja yang penting untuk diperhatikan, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan antara hasil kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan. Kualitas kerja yang baik sangat penting untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu tugas, yang pada gilirannya dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas kerja meliputi:

- 1) Ketepatan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan;
- 2) Ketelitian dalam menjalankan tugas, yang berfokus pada upaya meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi;
- 3) Keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya variasi pekerjaan yang dapat dilakukan secara bersamaan, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Ketika banyak jenis pekerjaan dikerjakan pada saat yang sama, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih baik dan mengoptimalkan proses kerja. Dengan demikian, setiap karyawan perlu memahami peran mereka dan mampu bekerja dengan cepat untuk mencapai hasil yang diinginkan, sambil tetap memenuhi tanggung jawab masing-masing.

3. Tanggung jawab

Tingkat penerimaan dan pelaksanaan tugas pegawai dapat dilihat dari seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, termasuk dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja serta penggunaan sarana dan prasarana yang ada, serta perilaku mereka dalam menjalani tugas sehari-hari. Dalam hal ini, pegawai dituntut untuk menerima dan menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, artinya mereka harus berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang optimal. Selain itu, penggunaan sarana dan prasarana yang tepat juga menjadi bagian penting dalam menunjang efektivitas kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Semua aspek ini saling berhubungan dan berkontribusi pada kinerja keseluruhan pegawai dalam lingkungan kerja.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk terlibat dalam kerja sama dengan rekan-rekan mereka, baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar

lingkungan pekerjaan, akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas hasil kerja. Dengan adanya kekompakan di antara para pegawai, mereka dapat saling mendukung dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Partisipasi yang aktif ini tidak hanya memperkuat hubungan antarpegawai, tetapi juga berpotensi meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

1.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah salah satu faktor krusial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan kelancaran dan efektivitas kinerja dalam organisasi tersebut. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat memotivasi dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, sehingga kinerja organisasi dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, kepemimpinan yang tepat juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi antar anggota, dan memfasilitasi penyelesaian masalah yang mungkin muncul. Oleh karena itu, keberadaan kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015), kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan di mana pemimpin berhasil menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin jenis ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengikutnya. Mereka sangat memperhatikan kebutuhan pengembangan diri

pengikut, berupaya mengubah cara pandang mereka terhadap isu-isu yang ada dengan cara membantu mereka melihat masalah yang sudah ada dari sudut pandang yang berbeda. Selain itu, pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk memberikan kebahagiaan dan inspirasi kepada pengikutnya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan pendekatan ini, pemimpin mampu menciptakan suasana yang positif dan mendorong pengikut untuk berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi organisasi.

Menurut Denny Setiawan (2014:150), gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin dapat mendorong perubahan dalam diri setiap individu, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan kinerja, yang melibatkan partisipasi aktif dari kedua belah pihak, baik pemimpin maupun karyawan. Burns, yang dikutip dalam Northouse (2013:176), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses interaksi antara individu yang terlibat satu sama lain, serta menciptakan hubungan yang dapat meningkatkan motivasi dan moralitas baik pada pemimpin maupun pengikut. Untuk memahami lebih dalam tentang kompleksitas yang ada dalam aspek “peningkatan moral” yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap hubungan ini.

Menurut Bass (1985) yang dikutip dalam buku Yukl (2013:313), kepemimpinan transformasional merupakan kondisi di mana para pengikut seorang pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat yang mendalam terhadap pemimpin tersebut. Dalam konteks ini, para pengikut merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari yang

diharapkan sebelumnya. Pemimpin ini berhasil melakukan transformasi dan memotivasi pengikutnya dengan cara meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya hasil dari suatu pekerjaan. Selain itu, pemimpin mendorong pengikutnya untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau tim daripada kepentingan pribadi, serta mengaktifkan kebutuhan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Hal ini menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan tim atau organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* adalah jenis kepemimpinan yang mengedepankan visi yang jelas dan futuristik, sehingga mampu mendorong perubahan yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan ini memiliki potensi untuk mengubah cara pandang karyawan, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka demi kemajuan perusahaan. Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga berupaya membangun motivasi dan semangat kerja karyawan untuk mencapai visi yang lebih besar dalam konteks perkembangan organisasi.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Prihatin dalam Sudaryono (2014), terdapat tujuh prinsip yang mendasari kepemimpinan transformasional.

- 1) *Simplikasi*, yang menekankan bahwa keberhasilan dimulai dari sebuah visi yang dapat menjadi cermin dan tujuan bersama bagi seluruh anggota.
- 2) *Motivasi*, yang mengacu pada kemampuan untuk memperoleh komitmen dari setiap individu yang terlibat terhadap visi yang telah dijelaskan,

sehingga dapat memotivasi dan memberikan energi kepada pengikutnya.

- 3) *Fasilitas*, yang berkaitan dengan upaya untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran dalam organisasi, baik secara kelembagaan, kelompok, maupun individu.
- 4) *Inovasi*, yaitu kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab dalam melakukan perubahan ketika diperlukan, terutama sejalan dengan tuntutan perubahan yang terjadi.
- 5) *Mobilitas*, yang berkaitan dengan pengarahannya sumber daya yang ada untuk mendukung dan memberdayakan setiap individu yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 6) *Siap siaga*, yang menunjukkan kemampuan untuk terus belajar mengenai diri sendiri dan menyambut perubahan dengan sikap positif serta paradigma baru.
- 7) *Tekad*, yaitu komitmen yang kuat untuk selalu menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tuntas hingga akhir.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Ruth (dalam Wijonarko, 2014:12-13) menyatakan bahwa ada empat ciri utama yang menandai kepemimpinan transformasional, antara lain sebagai berikut:

- a. Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*).

Pemimpin diharapkan memiliki standar yang tinggi dalam hal perilaku, moral, dan etika. Selain itu, mereka harus mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk memotivasi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepemimpinan, yaitu: pertama, pemimpin harus dapat berperan sebagai teladan bagi orang lain; kedua, adanya sikap penghormatan dari bawahan kepada

pemimpin; dan ketiga, pemimpin harus mampu memberikan kepercayaan kepada anggota timnya. Indikator-indikator ini penting untuk memastikan bahwa pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan timnya untuk bekerja secara efektif.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*).

Seorang pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi para pengikutnya dengan menyampaikan visi serta menunjukkan komitmennya terhadap tujuan organisasi. Ia juga bertanggung jawab untuk mengarahkan semua usaha yang dilakukan oleh pengikutnya. Terdapat dua indikator utama yang menunjukkan peran pemimpin, yaitu: a) memberikan inspirasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, dan b) memberikan motivasi agar tugas tersebut dapat diselesaikan dengan penuh semangat.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*).

Pemimpin menginspirasi para bawahannya agar mampu berpikir secara kreatif dan inovatif dengan memberikan pertanyaan yang menantang serta merumuskan kembali masalah-masalah yang telah ada untuk diselesaikan dengan pendekatan yang baru. Dalam hal ini, pemimpin menunjukkan sikap yang proaktif, kreatif, dan inovatif dalam mencari gagasan-gagasan baru, memiliki ideologi yang berani, serta aktif mencari solusi untuk mengatasi berbagai masalah. Indikator dari pendekatan ini terbagi menjadi dua aspek, yaitu: a. Motivasi untuk menciptakan inovasi, dan b. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk berkreasi.

d. **Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*).**

Secara pribadi, seorang pemimpin menunjukkan perhatian yang mendalam kepada bawahan dengan berperan sebagai mentor. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengembangkan kebutuhan dan kemampuan bawahan agar mencapai tingkat yang lebih tinggi. Terdapat dua indikator yang menjadi acuan dalam hal ini, yaitu: pertama, *pertimbangan kebutuhan*, yang menekankan pentingnya memahami apa yang dibutuhkan oleh bawahan; kedua, *pemberian perhatian*, yang menunjukkan bahwa pemimpin secara aktif terlibat dalam mendukung dan memotivasi bawahan mereka untuk berkembang. Melalui kedua indikator ini, pemimpin dapat membantu bawahan mereka untuk meraih potensi maksimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah *kecerdasan emosional* mulai dikenal secara luas pada pertengahan tahun 90-an berkat penerbitan buku karya Daniel Goleman berjudul *Emotional Intelligence*. Dalam pandangannya, Goleman (2015:180) mengemukakan bahwa *kecerdasan emosional* merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola emosi dalam kehidupan mereka dengan menggunakan kecerdasan, menjaga keseimbangan emosi, dan mengekspresikannya melalui keterampilan seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, serta keterampilan sosial. Kini, *kecerdasan emosional* menjadi topik yang menarik untuk dibahas dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2015:70), *kecerdasan emosional* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengevaluasi emosi yang ada pada diri sendiri maupun orang

lain, memahami arti dari emosi-emosi tersebut, serta mengatur emosi secara efektif dan terencana.

Menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2014), *kecerdasan emosional* diartikan sebagai serangkaian kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mengintegrasikan emosi dalam proses berpikir, serta memahami dan menjalin hubungan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain. Di sisi lain, Daniel Goleman (2015:50-53) menegaskan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, tidak cukup hanya mengandalkan satu jenis kecerdasan yang bersifat monolitik. Sebaliknya, terdapat beragam bentuk kecerdasan yang sangat luas, di mana variasi utamanya mencakup *kecerdasan* linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, serta interpersonal dan intrapersonal. Keseluruhan ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai *kecerdasan emosional* sebagai bagian penting dalam meraih keberhasilan.

Menurut Sari (2016:5), kecerdasan emosional memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam membantu kita untuk memahami perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain. Memahami perasaan, baik milik kita sendiri maupun orang lain, memungkinkan kita untuk mengatur dan mengendalikan emosi dengan lebih baik, sehingga kita bisa berkembang menjadi individu yang lebih dewasa dalam cara berpikir dan bersikap di dalam masyarakat. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional, kita sangat memerlukan dukungan dari orang-orang di sekitar kita. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional sangat krusial dalam membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan orang lain.

Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memahami dan menafsirkan tanda-tanda emosi

dengan baik. Proses penafsiran tanda-tanda emosi ini sangat mempengaruhi cara individu menggunakan emosi mereka sesuai dengan kebutuhan yang ada. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengendalikan emosi ini akan menghasilkan dampak yang positif, baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor utama.:

a. Lingkungan keluarga.

Keluarga adalah tempat awal di mana seseorang belajar tentang emosi. Pada masa bayi, kita sudah bisa mulai mengajarkan *emotional intelligence* melalui berbagai ekspresi yang kita tunjukkan. Pengalaman emosional yang dialami di masa kecil akan terikat dalam ingatan dan tetap ada hingga kita dewasa. Dengan kata lain, kehidupan emosional yang dibangun dalam lingkungan keluarga akan memberikan dampak yang positif bagi setiap individu di masa depan.

b. Lingkungan non keluarga

Aspek yang terkait dengan lingkungan masyarakat dan pendidikan, serta kecerdasan emosional, berkembang seiring dengan kemajuan fisik dan mental seseorang. Pembelajaran mengenai hal ini umumnya difokuskan pada aktivitas yang dilakukan individu dalam interaksi dengan orang lain, di mana emosi turut memengaruhi situasi dan kondisi orang-orang di sekitarnya. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam bagaimana seseorang memahami dan merespons perasaan orang lain, sehingga proses pembelajaran ini tidak

hanya mencakup pemahaman diri, tetapi juga keterhubungan dengan lingkungan sosial di sekitar mereka.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional terdiri dari berbagai kemampuan yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Goleman (dalam Wibowo, 2015:4), terdapat lima indikator utama dari kecerdasan emosional yang dapat dijadikan acuan bagi seseorang dalam meraih kesuksesan, yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk memantau dan menyadari perasaan yang muncul dalam dirinya dari waktu ke waktu. Ketika seseorang tidak mampu mengamati perasaannya yang sebenarnya, ia mungkin terjebak dalam pengaruh emosinya. Beberapa indikator dari kesadaran diri ini meliputi kemampuan untuk mengenali emosi yang dialami serta dampaknya terhadap perilaku dan pikiran. Selain itu, seseorang yang memiliki kesadaran diri yang baik juga mengetahui kekuatan dan batasan yang dimilikinya. Yang tak kalah penting, individu tersebut percaya pada kemampuannya sendiri dan memiliki keyakinan yang positif mengenai harga diri mereka.

b. Mengelola emosi diri

Mengelola emosi adalah keterampilan untuk mengatur, mengekspresikan, dan mengontrol emosi, serta memiliki kepekaan terhadap suara hati yang dapat digunakan dalam interaksi dan perilaku sehari-hari. Kemampuan ini mencakup cara individu mengatasi perasaan agar dapat diekspresikan dengan tepat, sehingga mencapai keseimbangan di dalam diri mereka. Selain itu, terdapat juga kemampuan untuk mengendalikan diri, yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan emosi, bukan menekannya, karena

setiap perasaan memiliki nilai dan makna yang penting. Kemampuan untuk mengekspresikan emosi secara wajar, yang selaras dengan perasaan dan situasi di sekitar, juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan emosi yang efektif.

Indikatornya meliputi :

- a) Kemampuan untuk mengatur emosi dan mengendalikan dorongan hati yang dapat merusak sangat penting dalam kehidupan sehari-hari.
 - b) Seseorang perlu fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan, serta mengambil tanggung jawab penuh atas hasil kerjanya
 - c) Bersikap terbuka dan mudah menerima berbagai gagasan, pendekatan, dan informasi baru yang mungkin dapat membantu dalam pengembangan diri dan meningkatkan pemahaman terhadap lingkungan sekitar.
- c. Memotivasi diri sendiri

Motivasi diri sendiri merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi serta menahan diri dari keinginan yang dapat memuaskan sesaat, yang pada gilirannya menjadi dasar penting bagi kesuksesan di berbagai aspek kehidupan. Ada beberapa indikator yang mencerminkan motivasi diri ini, antara lain: pertama, adanya keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi dan tidak mudah merasa puas dengan hasil yang didapat; kedua, kemampuan untuk berpikir positif dan memiliki sikap optimis dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, motivasi diri tidak hanya membantu individu dalam mencapai tujuan, tetapi juga membentuk pola pikir yang konstruktif untuk meraih kesuksesan yang berkelanjutan.

- d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain dikenal sebagai *empati*. Seseorang yang memiliki kemampuan empatik cenderung lebih peka dalam menangkap sinyal-

sinyal sosial yang tidak langsung, yang menunjukkan apa yang sebenarnya dibutuhkan atau diinginkan oleh orang lain. Beberapa indikator dari kemampuan empatik ini antara lain: pertama, kemampuan untuk memahami dan menerima sudut pandang orang lain, meskipun pandangan tersebut berbeda dari pandangannya sendiri; kedua, memiliki kepekaan terhadap perasaan yang dirasakan oleh orang lain, sehingga dapat merespons dengan cara yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan emosional mereka. Dengan demikian, empati bukan hanya sekadar memahami, tetapi juga melibatkan perasaan dan reaksi yang relevan terhadap situasi orang lain.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain. Hal ini mencakup kemampuan untuk memberikan respon yang positif kepada lawan bicara serta menjaga perilaku dan ucapan yang tepat saat berinteraksi dengan orang lain. Pertama, seseorang yang memiliki keterampilan sosial yang baik mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain. Kedua, mereka juga dapat menginspirasi kelompok dan orang di sekitar mereka untuk berbuat lebih baik. Selanjutnya, individu yang terampil dalam aspek ini memiliki keberanian untuk memulai dan mengelola perubahan, berperan sebagai katalisator perubahan dalam lingkungan mereka. Terakhir, mereka juga memiliki kemampuan untuk bernegosiasi dan menyelesaikan perbedaan pendapat yang mungkin muncul, sehingga hubungan interpersonal dapat terjaga dengan baik.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang relevan

No	Nama	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Carlton Brown (2014)	<i>Emotional intelligence (X₁), Transformational Leadership Style (X₂), Transactional Leadership Style (X₃)</i> <i>Sales performance (Y)</i>	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sales.
2	Shaheen Akhtar dkk (2015)	<i>Organizational Culture (X₁), Emotional Intelligence (X₂), Performance (Y)</i>	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Ulfah Husnul, Yovitha Yuliejantiningasih, Rasiman (2017)	Kecerdasan Emosional (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂) dan Lingkungan Kerja (X ₃), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
4.	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018)	Kompetensi (X ₁), Kecerdasan Emosional (X ₂) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan

No	Nama	Variabel	Metode	Kesimpulan
5.	Tayyaba Ejaz dan Muhammad Ahmad (2019)	<i>Transactional Leadership (X1), Transformational Leadership (X2), Organizational Performance (Y)</i>	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan, yaitu <i>transformational leadership</i> dan <i>transactional leadership</i> , memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diterapkan secara bersamaan.
6.	Avinash Advani dan Zuhair Abbas (2015)	<i>Transformational Leadership (X1), Transactional Leadership (X2), Employees Performance (Y)</i>	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>gaya kepemimpinan transformasional</i> dan <i>transaksional</i> memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.
7.	Eko Yudhi Setiawan (2015)	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>gaya kepemimpinan transformasional</i> dan <i>transaksional</i> secara bersamaan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia yang bekerja di Rumah Sakit National Surabaya.
8.	Robertus Gita, Ahyar Yuniawan (2016)	Gaya Kepemimpinan Transformasional(X1) , Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linear Berganda	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>transformational leadership</i> , motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kajian yang Relevan dengan Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Fritz Heider adalah pelopor dari *teori atribusi*, yang merupakan suatu teori yang memberikan penjelasan mengenai perilaku individu. *Teori atribusi* ini menjelaskan cara seseorang menginterpretasikan dan menjelaskan penyebab dari perilaku orang lain maupun perilakunya sendiri (Menezes, 2008). Penentuan penyebab tersebut dapat berasal dari faktor internal, seperti karakter atau kepribadian, atau faktor eksternal, yang mencakup situasi atau lingkungan di mana perilaku tersebut terjadi. Dengan kata lain, *teori atribusi* membantu kita memahami mengapa seseorang bertindak dengan cara tertentu, berdasarkan asumsi yang kita buat tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilakunya.

Salah satu faktor dari luar yang dapat memengaruhi seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menyelaraskan visi masa depan dengan para bawahannya serta meningkatkan kebutuhan mereka ke tingkat yang lebih tinggi dari yang biasanya mereka harapkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan dalam menginspirasi dan memotivasi guru, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional mereka. Dengan demikian, kepala sekolah yang efektif akan mampu menciptakan sebuah visi yang jelas dan mendorong guru untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan di dalam sekolah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan rekan-rekannya pada tahun 2018, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap kinerja guru-guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

yang berada di kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK di Palembang, terbukti benar. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hal, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, terutama dalam konteks pendidikan vokasi.

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Peter Salovey, seperti yang diungkapkan oleh Hamzah B Uno, menekankan bahwa kualitas emosional sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Emosi yang kita rasakan memiliki keterkaitan yang erat dengan kemampuan kita dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Rasa baik atau buruk yang kita alami tergantung pada bagaimana kita berupaya untuk meraih apa yang kita inginkan. Kecerdasan emosional terbukti jauh lebih krusial dibandingkan dengan kecerdasan intelektual ketika berbicara tentang keberhasilan dalam hidup, karena perasaan kita memiliki dampak langsung terhadap pola pikir kita. Meskipun seseorang mungkin memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, ketidakmampuan dalam mengelola emosi dengan baik dapat membuatnya rentan terhadap berbagai hambatan dalam interaksi sosial. Hal ini pada akhirnya dapat menimbulkan berbagai kesulitan dalam lingkungan kerja yang dihadapi.

Menurut Goleman, *kecerdasan emosional* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atau hasil kerja seseorang. Di sisi lain, Anthony Dio Martin menjelaskan bahwa terdapat beberapa keunggulan yang dimiliki oleh individu dengan kecerdasan emosional tinggi dibandingkan dengan orang lain. Pertama, individu yang memiliki kecerdasan emosional cenderung lebih sukses

dalam dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk berempati, berkomunikasi dengan baik, memiliki rasa humor yang tinggi, serta peka terhadap kebutuhan orang lain. Kedua, mereka mampu menjaga keseimbangan antara rasio dan emosi, tidak terlalu sensitif atau emosional, sehingga lebih disukai oleh banyak orang. Ketiga, individu dengan kecerdasan emosional tinggi dapat menangani stres dengan lebih baik, karena mereka mampu mengekspresikan perasaan mereka alih-alih menyimpannya. Dengan demikian, meskipun menghadapi masalah, kinerja mereka tetap terjaga. Keempat, ketika orang lain merasa putus asa atau frustrasi, mereka justru mampu memotivasi diri sendiri untuk tetap maju. Terakhir, mereka juga mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedek Iskandar mengenai kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mukti Ali juga menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian I W Suatana menambahkan bahwa terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Dari penjelasan yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka.

Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha2) dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

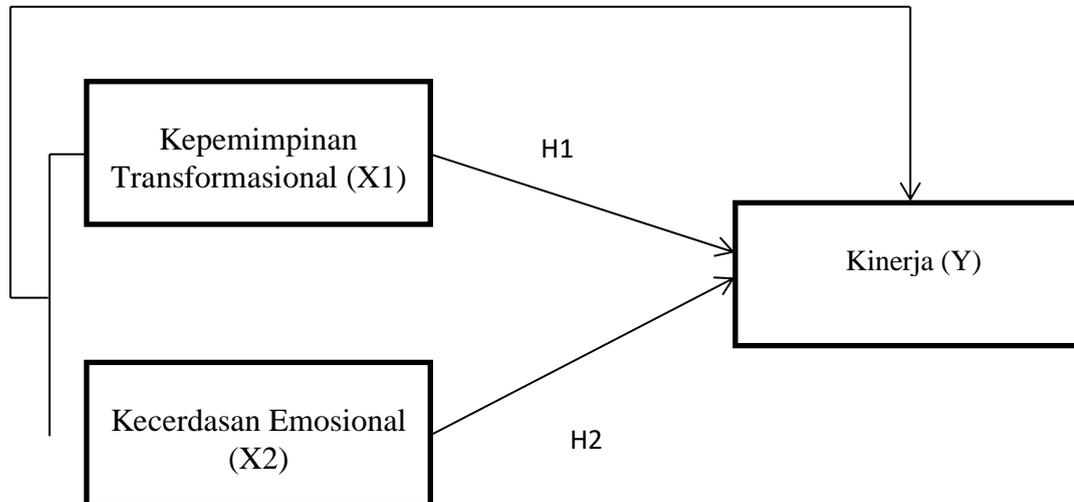
2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:60), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Dalam penelitian ini, kami akan menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi dasar pertimbangan. Kerangka ini berfungsi sebagai landasan untuk menganalisis isu-isu yang ada dalam penelitian ini.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan suasana yang kondusif, yang dapat mendorong para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika seorang guru memiliki kecerdasan emosional yang baik dan terarah, mereka akan mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih terstruktur, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengembangan kecerdasan emosional di kalangan guru sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin yang bersifat transformasional mampu memotivasi dan menggerakkan bawahannya dengan cara yang positif. Dengan pendekatan tersebut, para bawahan menjadi lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Melihat dari kerangka teoritis serta hasil penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka telah dirumuskan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar bagan penelitian di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berfikir diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Ho1 = kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y)
2. Ha1 = kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).
3. Ho2 = Kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).
4. Ha2 = Kecerdasan Emosional (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).
5. Ho3 = kepemimpinan transformasional (X1) dan Kecerdasan emosional (X2) tidak berpengaruh simultan terhadap Kinerja guru (Y).
6. Ha3 = kepemimpinan transformasional (X1) dan Kecerdasan emosional (X2) mempunyai pengaruh simultan terhadap Kinerja guru (Y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN yang berada di Gugur III, Kabupaten Pidie, pada tahun 2023. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh dari dua variabel independen, yaitu *kepemimpinan transformasional* (X1) dan *kecerdasan emosional* (X2), terhadap variabel dependen, yang dalam hal ini adalah *kinerja guru* (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris yang menunjukkan hubungan antara *kecerdasan emosional* dan *kepemimpinan transformasional* terhadap kinerja guru di SD Negeri yang terletak di Gugus III, Kabupaten Pidie. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai peran penting kedua variabel tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja para guru di sekolah tersebut.

3.2 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu tipe penelitian yang memiliki karakteristik sistematis, terencana, dan terstruktur dengan baik sejak tahap awal hingga pembuatan desain penelitian. Ini mencakup berbagai elemen penting, seperti tujuan penelitian, subjek dan objek penelitian, pengambilan sampel data, sumber data, serta metodologi yang akan digunakan, mulai dari pengumpulan data hingga analisis data (Suharso, 2009).

Dalam penelitian ini, jenis yang akan diterapkan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah ditentukan, sementara analisis data dilakukan secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:61), populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SDN Gugus III yang terletak di Kabupaten Pidie, dengan total jumlah guru mencapai 100 orang. Dengan demikian, penelitian ini akan melibatkan semua guru di sekolah tersebut sebagai subjek yang akan diteliti, agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik dan kualitas yang ada di antara mereka.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari totalitas serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karakteristik sampel yang digunakan dalam studi ini adalah para guru yang mengajar di SDN Gugus III, Kabupaten Pidie. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono

(2016). Penggunaan teknik *purposive sampling* ini dipilih karena sesuai untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi. Selain itu, Sugiyono (2016) juga menyebutkan bahwa metode penentuan sampel jenuh atau *total sampling* adalah teknik di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Alasan di balik pemilihan seluruh populasi sebagai sampel adalah agar dapat mewakili keseluruhan populasi, dengan jumlah total sebanyak 100 orang. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai karakteristik yang diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya dan berada dalam keadaan mentah atau belum diproses. Karena sifatnya yang masih mentah, data primer tidak dapat memberikan informasi yang cukup untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, data tersebut perlu diolah lebih lanjut agar bisa menjadi lebih informatif (Wijaya, 2013:19). Penelitian ini berfokus pada kinerja guru yang dianalisis berdasarkan pengaruh dari kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015:230), kuisisioner merupakan metode

pengumpulan data yang sangat efektif, terutama jika peneliti sudah mengetahui dengan jelas variabel yang ingin diukur serta memahami apa yang diharapkan dari para responden. Selain itu, penggunaan kuesioner sangat sesuai apabila jumlah responden yang terlibat cukup besar dan tersebar di area yang luas. Kuesioner ini dapat terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup atau terbuka, dan dapat disampaikan kepada responden secara langsung, atau melalui pos maupun internet. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada para guru di SDN Gugus III Kabupaten Pidie, yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dengan cara ini, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Skala yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *skala Likert*. Sugiyono (2015:168) menjelaskan bahwa *skala Likert* digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti. Dari *skala* ini, data yang diperoleh akan berbentuk data interval. Setiap variabel dalam penelitian ini akan diteliti secara terpisah, sehingga hasilnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang masing-masing aspek yang diteliti. Dengan menggunakan *skala Likert*, peneliti dapat mengevaluasi berbagai tanggapan dan menilai seberapa kuat sikap atau pendapat responden terhadap fenomena yang sedang dikaji. Data yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan wawasan yang berarti untuk memahami perilaku sosial yang menjadi fokus penelitian:

Tabel 3.1

Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3

Sumber : Sugiyono, 2015

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah diterbitkan dan siap untuk digunakan (Wijaya, 2013:19). Jenis data ini berfungsi untuk melengkapi atau mendukung data primer yang telah dikumpulkan. Dalam konteks ini, data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan, yang berperan penting dalam memberikan landasan teori. Sumber-sumber tersebut bisa berupa buku teks pendukung, jurnal ilmiah, internet, serta berbagai sumber lainnya yang relevan dengan objek penelitian.

3.4.3 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah sebuah metode penelitian di mana data yang digunakan terutama atau sepenuhnya berasal dari sumber-sumber tertulis. Sumber-sumber ini mencakup buku, dokumen, artikel, jurnal, serta informasi yang dapat diakses melalui internet dan berbagai media lainnya.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2016:19) Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

3.5.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dimana :

r hitung $\geq r$ table, maka pernyataan dinyatakan valid.

r hitung $< r$ table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, setelah tahap menguji validitas dalam instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya. Variabel tersebut dikatakan Cronbach's Alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2016:45-46).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearita yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3) Uji Heteroskedastitas

Menurut (Ghozali, 2016:138) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

Menurut (Ghozali, 2016:138) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola-pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji t (Uji Secara Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016:99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

a) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y

H_a = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan

antara X1, X2 dengan Y

- b) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- c) Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :

- 1) Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- 3) Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :
 - Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2) Uji f (Uji Secara Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016;98) Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut:

- a) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

- H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y
 - H_a = berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y
- b) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- c) Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :
- a. Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- d) Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :
- a. Jika F hitung $> F$ table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar sesuai dengan penelitian.

Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulnya (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Lebih jelasnya sebagai berikut:

1) Variabel Bebas (independent variable)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdiri 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

2) Variabel terikat (dependent variable)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X2) Goleman (dalam Wibowo 2015:4)	a Kesadaran diri	<ul style="list-style-type: none"> • Mengenal emosi diri sendiri beserta efeknya • Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri • Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri 	Ordinal
	b. Mengelola emosi diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak • Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi • Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru, 	Ordinal
	c. Memotivasi diri	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan untuk berprestasi / tidak cepat puas. • Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis. 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	d. Mengenali emosi orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menerima sudut pandang dari orang lain. • Peka terhadap perasaan orang lain. 	Ordinal
	e. keterampilan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain. • Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain. • Berani memulai dan mengelola perubahan (katalisator perubahan). • Mampu melakukan negoisasi dan pemecahan silang pendapat. 	Ordinal
Kepemimpinan Transformasional (X1) Bass dan Ruth (dalam Wijonarko, 2014:12-13)	a. Pengaruh idealis	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin sebagai panutan • Sikap hormat dari bawahan • Pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan 	Ordinal
	b.Motivasi Inspirasional	<ul style="list-style-type: none"> • Inspirasi untuk menyelesaikan tugas • Motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan semangat 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	c. Stimulasi intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi untuk inovatif • Pemimpin mendorong bawahan untuk kreatif 	Ordinal
	d. Konsiderasi individual	<ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangan kebutuhan • Pemberian perhatian. 	Ordinal
Kinerja (Y) Menurut Mangkunegara (dalam Wiratama dan Sintaasih 2013:4)	a. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam mengerjakan suatu tugas • Ketelitian mengerjakan tugas dengan meminimalisir kesalahan • keterampilan 	Ordinal
	b. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan 	Ordinal
	c. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya • Sarana dan prasarana 	Ordinal
	d Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • kekompakan dengan rekan kerja dengan saling berpartisipasi mengerjakan tugas 	Ordinal

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén. Adapun keterangan pada sekolah yang berada di Gugus III Keude Batee sebagai berikut :

1. SD NEGERI BINTANG HU

Nama	: SD NEGERI BINTANG HU
NPSN	: 10100885
Alamat	: Pulo Tukok
Desa/Kelurahan	: PULO TUKOK
Kecamatan/Kota (LN)	: KEC. BATEE
Kab.-Kota/Negara (LN)	: KAB. PIDIE
Propinsi/Luar Negeri (LN)	: PROV. ACEH
Status Sekolah	: NEGERI
Bentuk Pendidikan	: SD
Kementerian Pembina	: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
Naungan	: Pemerintah Daerah
No. SK. Pendirian	: 5/HPJ/DA/1976
Tanggal SK. Pendirian	: 01-01-1976
Tanggal SK Operasional	: 01-01-1910
Tanggal Upload SK Op.	: 2023-08-14 13:40:59.757
Akreditasi	: B

2. SD NEGERI CALONG

Nama	: SD Negeri Calong
NPSN	: 10100869

Status : Negeri
 Bentuk Pendidikan : SD
 Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
 Tanggal SK Pendirian : 1978-01-01
 SK Izin Operasional : 421.2 / 4100 / 2023
 Tanggal SK Izin Operasional : 2023-08-10
 Akreditasi : B

3. SD NEGERI ARON

Nama : SD Negeri Aron
 NPSN : 10100827
 Status : Negeri
 Bentuk Pendidikan : SD
 Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
 Dusun : Desa Aron
 Desa / Kelurahan : Aron
 Kecamatan : Kec. Batee
 Kabupaten : Kab. Pidie
 Provinsi : Prov. Aceh
 Kode Pos : 24152
 SK Pendirian Sekolah : 421.2/2958/1984
 Tanggal SK Pendirian : 1984-12-31
 SK Izin Operasional : 421.2/2958/2017
 Tanggal SK Izin Operasional : 1984-12-31
 Akreditasi : C

4. SD NEGERI KEUDE BATEE

Nama : SD Negeri Keude Batee
 NPSN : 10100440
 Alamat : Jl. Tibang Krung Raya, Gp. Tuha Kec. Batee
 Desa/Kelurahan : TUHA
 Kecamatan/Kota (LN) : KEC. BATEE
 Kab.-Kota/Negara (LN) : KAB. PIDIE

Propinsi/Luar Negeri (LN) : PROV. ACEH
 Status Sekolah : NEGERI
 Bentuk Pendidikan : SD
 Kementerian Pembina : Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset
 dan Teknologi
 Naungan : Pemerintah Daerah
 No. SK. Pendirian : 421.2/5898/2022
 Tanggal SK. Pendirian : 30-08-2022
 Nomor SK Operasional : 421.2/5898/2022
 Tanggal SK Operasional : 30-08-2022
 Tanggal Upload SK Op. : 2023-08-24 22:58:00.313
 Akreditasi : B

5. SD NEGERI NEUHEUN

Nama : SD Negeri Neuheun
 NPSN : 10100360
 Status : Negeri
 Bentuk Pendidikan : SD
 Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
 Dusun : Dusun pandee
 Desa / Kelurahan : Mee
 Kecamatan : Kec. Batee
 Kabupaten : Kab. Pidie
 Provinsi : Prov. Aceh
 Kode Pos : 24152
 SK Pendirian Sekolah : 421.2/3440/2016
 Tanggal SK Pendirian : 1952-01-01
 SK Izin Operasional : 421.2/3440/2016
 Tanggal SK Izin Operasional : 1910-01-01
 Akreditasi : C

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil terhadap objek penelitian yang mana dapat memberikan jawaban/hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang guru di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	25 - 35	27	27%
2	36 - 45	46	46%
3	≥ 46	27	27%
Total		100	100%

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia dengan rentang 25-35 tahun sebanyak 27 orang (27%), yang berusia dengan rentang 36-45 tahun sebanyak 46 orang (46%), sedangkan yang berusia dengan usia >46 tahun sebanyak 27 orang (27%). Hal ini menggambarkan mayoritas guru-guru yang ada di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén didominasi dengan usia 36 tahun keatas dengan rendahnya usia muda guru-guru di Gugus III Keude Batee.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	19	19%
2	Perempuan	81	81%
Total		100	100%

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (19%). sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang (81%). Berdasarkan hal tersebut jenis kelamin dari responden perempuan lebih dominan dibandingkan dari responden laki-laki di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/DIII	14	14%
2	S1	84	84%
3	S2	2	2%
Total		100	100%

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berlatar belakang pendidikan S2 sebanyak 2 orang (2%), yang berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 84 orang (84%), sedangkan yang berlatarbelakang pendidikan SMA/DIII berjumlah 14 orang (14%). Berdasarkan hal tersebut latar belakang pendidikan dari responden dengan latar belakang pendidikan S1 lebih dominan dibandingkan dari responden yang latar belakang pendidikan S2 dan SMA/DIII di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhen.

4.1.3 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian kali ini, peneliti melakukan uji analisis data yang meliputi uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016), *statistik deskriptif* merupakan jenis statistik yang berfungsi untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu data dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah total, rentang, serta ukuran kurtosis dan *skewness* (yang menunjukkan kemencengan distribusi data). Dengan menggunakan statistik deskriptif, data yang ada dapat diuraikan menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini, variabel yang akan dianalisis mencakup kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru, yang semuanya akan diuji menggunakan metode statistik deskriptif. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan dan menyajikan data dengan lebih sistematis, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 4.4

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	100	29	57	51,11	5,545
Kecerdasan Emosional	100	20	48	39,56	4,378
Kinerja Guru	100	31	52	32,70	4,062
Valid N (listwise)	100				

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.4, menjelaskan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 29 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 57, dengan rata-rata sebesar 51,11 dengan standar deviasi sebesar 5,54. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 5,54.

Pada variabel kecerdasan emosional jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 20 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 48, dengan rata-rata sebesar 39,56 dengan standar deviasi sebesar 4,378. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari

jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 4,378.

Sedangkan pada variabel kinerja guru jawaban minimum responden yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 31 dan jawaban maksimum yang telah didapatkan dari pengisian kuisioner adalah sebesar 52, dengan rata-rata sebesar 32,70 dengan standar deviasi sebesar 4,06. Melihat hasil tersebut masih terdapat beberapa variasi perbedaan dari jawaban responden pada variabel kinerja guru yang terlihat dari jumlah minimum dan maximum yang telah diisikan, namun hasil rata-rata cenderung lebih dekat dengan jawaban maksimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa para responden lebih cenderung menjawab “setuju” dan “sangat setuju” dengan standar deviasi sebesar 4,06.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas berfungsi untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau valid. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pernyataan yang terdapat di dalamnya dapat menggambarkan aspek yang ingin diukur. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel; jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka butir atau indikator yang diuji tersebut dianggap valid. Dalam melakukan uji coba (try out) dengan melibatkan 30 responden, peneliti menerapkan rumus derajat bebas (df) = $n - 2$, sehingga perhitungan menjadi $30 - 2 = 28$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,374. Dengan demikian, langkah-langkah ini

penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan data yang akurat dan dapat dipercaya.

Sebelum kuisioner ini dibagikan kepada seluruh responden, peneliti melakukan uji coba terhadap 28 responden dengan memberikan 30 butir pernyataan. Untuk menguji validitas dari setiap pertanyaan yang telah diberikan.

Tabel 4.5

Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

No	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	X1.1	0,787	0,374	0,00	Valid
2	X1.2	0,727	0,374	0,00	Valid
3	X1.3	0,813	0,374	0,00	Valid
4	X1.4	0,825	0,374	0,00	Valid
5	X1.5	0,634	0,374	0,00	Valid
6	X1.6	0,814	0,374	0,00	Valid
7	X1.7	0,710	0,374	0,00	Valid
8	X1.8	0,866	0,374	0,00	Valid
9	X1.9	0,760	0,374	0,00	Valid
10	X1.10	0,634	0,374	0,00	Valid
11	X1.11	0,814	0,374	0,00	Valid
12	X1.12	0,710	0,374	0,00	Valid
13	X1.13	0,866	0,374	0,00	Valid
14	X1.14	0,760	0,374	0,00	Valid
15	X1.15	0,727	0,374	0,00	Valid
16	X1.16	0,813	0,374	0,00	Valid
17	X1.17	0,825	0,374	0,00	Valid

18	X1.18	0,634	0,374	0,00	Valid
19	X1.19	0,710	0,374	0,00	Valid
20	X1.20	0,866	0,374	0,00	Valid
21	X1.21	0,760	0,374	0,00	Valid
22	X1.22	0,727	0,374	0,00	Valid
23	X1.23	0,634	0,374	0,00	Valid
24	X1.24	0,814	0,374	0,00	Valid
25	X1.25	0,710	0,374	0,00	Valid
26	X1.26	0,866	0,374	0,00	Valid
27	X1.27	0,734	0,374	0,00	Valid
28	X1.28	0,614	0,374	0,00	Valid
29	X1.29	0,610	0,374	0,00	Valid
30	X1.30	0,767	0,374	0,00	Valid

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil dari uji validitas variabel kepemimpinan transformasional dengan hasil yang mempunyai kriteria valid untuk 30 butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,374 Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dapat dipercaya.

Tabel 4.6

Uji Validitas Kecerdasan Emosional

No	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	X1.1	0,715	0,374	0,00	Valid
2	X1.2	0,647	0,374	0,00	Valid
3	X1.3	0,600	0,374	0,00	Valid

4	X1.4	0,818	0,374	0,00	Valid
5	X1.5	0,604	0,374	0,00	Valid
6	X1.6	0,663	0,374	0,00	Valid
7	X1.7	0,708	0,374	0,00	Valid
8	X1.8	0,666	0,374	0,00	Valid
9	X1.9	0,593	0,374	0,00	Valid
10	X1.10	0,724	0,374	0,00	Valid
11	X1.11	0,601	0,374	0,00	Valid
12	X1.12	0,726	0,374	0,00	Valid
13	X1.13	0,646	0,374	0,00	Valid
14	X1.14	0,809	0,374	0,00	Valid
15	X1.15	0,708	0,374	0,00	Valid
16	X1.16	0,666	0,374	0,00	Valid
17	X1.17	0,593	0,374	0,00	Valid
18	X1.18	0,724	0,374	0,00	Valid
19	X1.19	0,600	0,374	0,00	Valid
20	X1.20	0,818	0,374	0,00	Valid
21	X1.21	0,604	0,374	0,00	Valid
22	X1.22	0,663	0,374	0,00	Valid
23	X1.23	0,646	0,374	0,00	Valid
24	X1.24	0,809	0,374	0,00	Valid
25	X1.25	0,708	0,374	0,00	Valid
26	X1.26	0,666	0,374	0,00	Valid
27	X1.27	0,601	0,374	0,00	Valid
28	X1.28	0,726	0,374	0,00	Valid
29	X1.29	0,646	0,374	0,00	Valid
30	X1.30	0,809	0,374	0,00	Valid

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil dari uji validitas variabel

kecerdasan emosional dengan hasil yang mempunyai kriteria valid untuk 30 butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,374 Hal ini menjelaskan bahwa masing- masing pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dapat dipercaya.

Tabel 4.7

Uji Validitas Kinerja Guru

No	Konstruk Penilaian	<i>Pearson correlation</i>	r tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1	Y.1	0,738	0,374	0,00	Valid
2	Y.2	0,724	0,374	0,00	Valid
3	Y.3	0,756	0,374	0,00	Valid
4	Y.4	0,686	0,374	0,00	Valid
5	Y.5	0,765	0,374	0,00	Valid
6	Y.6	0,785	0,374	0,00	Valid
7	Y.7	0,736	0,374	0,00	Valid
8	Y.8	0,756	0,374	0,00	Valid
9	Y.9	0,686	0,374	0,00	Valid
10	Y.10	0,765	0,374	0,00	Valid
11	Y.11	0,765	0,374	0,00	Valid
12	Y.12	0,785	0,374	0,00	Valid
13	Y.13	0,736	0,374	0,00	Valid
14	Y.14	0,756	0,374	0,00	Valid
15	Y.15	0,686	0,374	0,00	Valid
16	Y.16	0,785	0,374	0,00	Valid
17	Y.17	0,736	0,374	0,00	Valid
18	Y.18	0,756	0,374	0,00	Valid

19	Y.19	0,686	0,374	0,00	Valid
20	Y.20	0,765	0,374	0,00	Valid
21	Y.21	0,765	0,374	0,00	Valid
22	Y.22	0,785	0,374	0,00	Valid
23	Y.23	0,738	0,374	0,00	Valid
24	Y.24	0,724	0,374	0,00	Valid
25	Y.25	0,756	0,374	0,00	Valid
26	Y.26	0,686	0,374	0,00	Valid
27	Y.27	0,736	0,374	0,00	Valid
28	Y.28	0,756	0,374	0,00	Valid
29	Y.29	0,686	0,374	0,00	Valid
30	Y.30	0,785	0,374	0,00	Valid

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil dari uji validitas variabel kinerja guru dengan hasil yang mempunyai kriteria valid untuk 30 butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,374. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kinerja guru dapat dipercaya.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam suatu periode tertentu. Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam hal ini, variabel-variabel yang diuji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut dapat dianggap sebagai alat

pengumpul data yang andal. Dengan kata lain, hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen tersebut relatif konsisten dan dapat diandalkan jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 4.8

Uji reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,911	Reliable
2	Kecerdasan Emosional (X2)	0,915	Reliable
3	Kinerja Guru (Y)	0,861	Reliable

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk pernyataan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,911, kecerdasan emosional sebesar 0,915, dan kinerja guru sebesar 0,861. Dari hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari kuisioner ini bersifat reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas Menggunakan *kolmogorov-smirnov test*

One-Sample kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	1,00430441
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,029
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Pada uji di tabel 4.9 yang dipergunakan adalah uji kolmogorov-smirnov, dari hasil uji tersebut menghasilkan output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel-variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk meneliti apakah model regresi yang digunakan menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen. Salah satu dampak dari adanya multikolinearitas adalah terjadinya peningkatan pada variabel-variabel yang terdapat dalam sampel. Hal ini mengakibatkan nilai standar error menjadi besar. Ketika koefisien diuji, hal ini akan berimplikasi pada nilai t-hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen yang terpengaruh.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor

(VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Tabel 4.10

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,463	,942		2,614	,010		
Kepemimpinan Transformasional	,268	,031	,526	8,524	,000	,276	3,626
Kecerdasan Emosional	,298	,041	,445	7,215	,000	,276	3,626

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Pada tabel 4.10 menjelaskan bahwa data yang telah diujikan tidak mengalami gejala multikolinieritas dari setiap variabel independen yaitu dengan cara melihat hasil uji dari nilai tolerance dan VIF. Dari hasil uji tolerance menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dari penelitian mempunyai nilai sebesar 0,276 dimana nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,626 dimana nilai lebih kecil dari 10. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi linier berganda

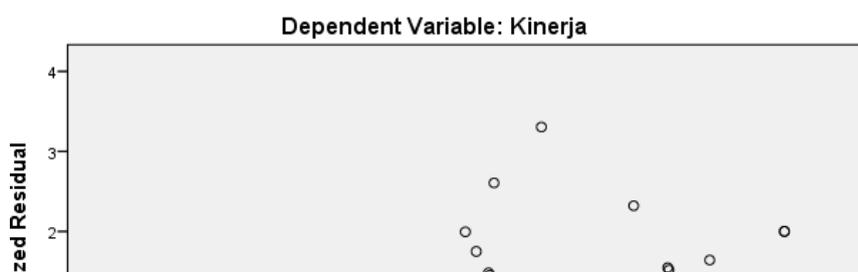
tidak terdapat multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan dalam varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Jika varians residual dari setiap pengamatan tetap atau tidak berubah, maka kondisi ini disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan varians antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengamati grafik plot yang menggambarkan hubungan antara nilai prediksi dari variabel dependen dan residualnya. Dengan melakukan analisis pada grafik scatter plot tersebut, kita bisa melihat apakah terdapat pola tertentu yang muncul, yang dapat mengindikasikan adanya heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Menurut Ghozali (2016), jika terdapat pola tertentu yang terlihat pada titik-titik yang membentuk struktur yang teratur, seperti pola bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit, hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. Dalam pengambilan keputusan untuk pengujian statistik menggunakan *uji Glejser*, jika tingkat signifikansi berada di atas 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Namun, apabila tingkat signifikansi berada di bawah 5%, maka ini menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, bisa dilihat pada scatterplott menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, selain itu tidak terjadi suatu pola yang jelas pada penyebaran data yang telah diujikan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Selain itu, uji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara Uji Glejser, dengan cara melihat nilai signifikansi apakah nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jika hal tersebut terjadi maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,133	,572		,233	,816
Kepemimpinan Transformasional	,022	,019	,195	1,132	,260
Kecerdasan Emosional	-,015	,025	-,106	-,613	,541

Sumber : *Data Primer, diolah oleh Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4.11, maka didapat nilai signifikansi (sig.) dari

variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,260 dan nilai signifikansi (sig.) dari variabel kecerdasan emosional sebesar 0,514. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa jika kecerdasan emosional para guru dapat ditingkatkan, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmatul Alawiyah Siregar (2017), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh Indra (2015) juga menyatakan hal serupa, yaitu bahwa kecerdasan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional seorang guru, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Seorang guru dapat dikatakan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi jika ia mampu mengelola emosinya dengan baik serta dapat memotivasi diri sendiri.

Kinerja guru itu sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya, yang didasarkan pada dedikasi dan kesungguhan guru. Menurut Abd. Madjid (2016), kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dalam menjalankan tanggung jawab yang sesuai dengan wewenang yang dimiliki oleh pihak madrasah.

Hal ini bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah secara sah tanpa melanggar hukum. Dengan demikian, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional para guru agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perkembangan pendidikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Ida Nur Hidayat (2017), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak peduli seberapa tinggi nilai kecerdasan emosional seorang guru, hal itu tidak akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang mereka capai. Meskipun dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru, ada kemungkinan bahwa variabel lain di luar penelitian tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka.

Ketika mengaitkan kinerja guru dengan kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Menurut Didi Piada (2018), salah satu faktor yang mendukung kinerja guru adalah kecerdasan emosional itu sendiri. Kecerdasan emosional berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang dihadapi. Semakin sulit tugas yang harus diselesaikan, semakin tinggi kecerdasan emosional yang diperlukan untuk menyelesaikannya dengan baik. Suhsrto juga menyatakan bahwa bagi seseorang yang memiliki kecerdasan emosional, manfaat yang diperoleh dalam dunia kerja adalah kemampuan untuk mengendalikan diri, sehingga terhindar dari tindakan yang dapat merugikan diri sendiri maupun

orang lain. Berdasarkan hasil hipotesis ini, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Salah satu tugas penting dari seorang kepala sekolah dalam konteks kepemimpinan transformasional adalah melakukan perubahan atau transformasi. Dalam kepemimpinan transformasional, kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi sangatlah krusial, khususnya dalam hal komunikasi persuasif. Seorang kepala sekolah yang mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik kepada komunitasnya akan menjadi elemen yang sangat mendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya, dan ini harus saling terkait.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andiarso (2017), terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, yang dipengaruhi oleh motivasi sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, jika ada tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka harus ada pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin besar dorongan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, sehingga kinerja mereka pun akan mengalami peningkatan.

Pernyataan ini selaras dengan teori Fritz Heider yang membahas tentang perilaku individu. Dalam konteks ini, kepala sekolah dapat memengaruhi kinerja bawahannya dengan memberikan motivasi yang tepat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan kinerja yang baik di dalam institusi pendidikan.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasaan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Kinerja guru sebagai garda terdepan dalam pelayanan pendidikan di lapangan adalah isu yang sangat krusial untuk diteliti demi mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja yang baik dari seorang guru menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan serta mempertahankan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada masyarakat. Maka dari itu, faktor utama dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan adalah keberadaan guru yang memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi.

Kinerja yang ditampilkan oleh guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly Junior (2007), ada tiga kelompok variabel yang berpengaruh terhadap perilaku kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja guru. Ketiga kelompok variabel tersebut adalah variabel individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu yang memengaruhi perilaku kerja mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta karakteristik demografis. Di sisi lain, faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar, dan motivasi. Terakhir, faktor organisasi mencakup sumber daya yang ada, pola komunikasi, kepemimpinan, imbalan, serta struktur dan rancangan kerja.

Selain itu, kinerja dan hasil yang diperoleh oleh seorang guru juga

sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis, yaitu kecerdasan emosional. Dalam praktiknya, terlihat bahwa seorang guru dengan IQ tinggi tidak selalu menjamin keberhasilan dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, guru yang memiliki IQ sedang tetapi kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk berhasil dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Coleman (2009), yang menyatakan bahwa baik kecerdasan intelektual (IQ) maupun kecerdasan emosional (EQ) merupakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Namun, kecerdasan emosional lah yang memiliki peranan lebih signifikan dalam menghasilkan kinerja yang luar biasa.

Seorang guru berperan sebagai pengganti orangtua di lingkungan sekolah, dan diharapkan dapat memberikan bantuan kepada siswa dalam aspek akademik maupun non-akademik. Guru yang menjalankan fungsi bimbingan dan konseling perlu memiliki kemampuan dalam memahami emosi diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi tersebut. Selain itu, mereka juga harus mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta membangun hubungan yang baik dengan siswa. Dengan memiliki kemampuan tersebut, guru akan lebih peka terhadap keadaan siswa dan lingkungan sekitarnya, sehingga kepekaan ini dapat mendorong mereka untuk lebih ingin membantu siswa yang membutuhkan. Sebaliknya, jika seorang guru kurang memiliki keterampilan dalam memahami dan mengelola emosi, serta dalam memotivasi diri dan orang lain, maka tingkat kepekaannya terhadap siswa dan lingkungan akan berkurang. Akibatnya, keinginan untuk menolong siswa pun menjadi lebih sedikit. Ini menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosi yang tinggi cenderung memiliki perilaku prososial yang lebih baik, sementara guru yang memiliki

kecerdasan emosi rendah akan menunjukkan perilaku prososial yang kurang.

Miftah Thoha (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, pemimpin adalah individu yang memiliki program atau rencana yang jelas dan bekerja sama dengan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu kekuatan dinamis yang dapat merangsang motivasi dan koordinasi antar anggota kelompok dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar lebih giat dalam menjalankan tugas mereka, serta mampu mengubah perilaku mereka sesuai dengan yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru di lingkungan kerjanya. Seorang guru dituntut untuk mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan-rekan sejawat dan atasan, terutama dalam hal penyusunan administrasi dan perangkat pembelajaran yang akan disampaikan kepada para siswa. Ketika gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan harapan guru, hal ini dapat menciptakan iklim komunikasi yang positif. Keterbukaan komunikasi ini sangat penting, karena akan mendukung guru dalam menyampaikan berbagai program pengembangan dan ide-ide kreatif lainnya kepada kepala sekolah. Dengan demikian, hubungan yang baik antara guru dan kepala sekolah dapat secara otomatis meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Jika kinerja guru rendah, maka hal tersebut dapat berdampak negatif pada aktivitas di sekolah. Dampak ini tidak hanya berpengaruh pada proses pembelajaran, tetapi juga berpotensi menurunkan prestasi belajar siswa.

Untuk mengevaluasi kinerja guru, dapat dilakukan penilaian kinerja (performance appraisal) dengan cara membandingkan kinerja individu dengan tolok ukur atau tujuan yang telah ditetapkan untuk posisi tersebut. Umumnya, evaluasi terhadap kinerja ini merupakan tanggung jawab pimpinan sekolah, sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2004). Penilaian yang tepat dan adil akan membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengoptimalkan potensi guru untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.
3. Variabel kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah di Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie

Sekolah di Gugus III Keude Batee seperti SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén merupakan instansi pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan yang mengedepankan nilai pendidikan bagi kepentingan kecerdasan dan kesejahteraan bangsa. Maka sekolah dasar harus berperan aktif dalam pertumbuhan pendidikan nasional. SDN Bintang Hu, SDN Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhén diharapkan dapat meningkatkan kinerja gurunya. Berdasarkan hasil dari kuisioner yang telah diisi oleh guru SDN Bintang Hu, SDN

Calong, SDN Aron, SDN Keude Bate dan SDN Neuhen diperoleh data bahwa

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar sekolah dan guru pribadi memperhatikan emosional yang ada di lingkungan kerja. Khususnya dalam hal mampu menjadi penggerak ditempat kerja untuk melakukan perubahan yang lebih baik, hal ini akan sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar sekolah memperhatikan kepemimpinan yang di terapkan dalam memimpin jalannya sekolah, khususnya dalam keseharian, pimpinan di sekolah dengan memberikan perhatian terhadap para bawahannya sehingga kinerja guru yang dihasilkan sesuai dengan tujuan sekolah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi Penelitian Selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji dan meneliti tema yang serupa yaitu tentang kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional serta kinerja guru dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian- penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*” Aswaja Presindo, Yogyakarta. (2014)
- Ardiyansyah, Sulistyowati “*Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*”. (2018)
- Athoillah, Anton. “*Dasar-dasar Manajemen*”, C.V Pustaka Setia, Bandung, (2010).
- Bhuono, Agung Nugroho. “*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*”, Penerbit Andi, Yogyakarta, (2005).
- Bohlander, George and Snell, Scott. “*Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason*”. South Western – Cengage Learning, OH, (2010).
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*”, Nusantara Consulting, Jakarta, (2011).
- Dessler, Gary. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Indeks, Jakarta, (2010).
- Dessler, Garry. “*Manajemen sumber Daya Manusia*”. Salemba Empat, Jakarta (2015)
- Edy, Sutrisno. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. (2016)
- Eko Suncaka. Meninjau permasalahan rendahnya kualitas pendidikan di indonesia. Unisan jurnal: jurnal manajemen dan pendidikan. Vol. 02 No. 03 (2023) : 36-49
- Fuad, Mas’ud. “*Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro”, (2004).
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)*”, Universitas Diponegoro, Semarang, (2018).
- Goleman, Daniel.”*Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional*” (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. (2016)
- Goleman, Daniel. “*Working With Emotional Intelligence terjemahan*”. Gramedia

- Pustaka Utama, Jakarta. (2015)
- Gomes, Faustino Cardoso. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit Andi, Yogyakarta, (2003).
- Hasibuan, Malayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, (2016)
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. . “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang*”. Jurnal Manajemen, (2012)
- Kharis, Indra. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*”, (2015).
- Mulyono, Anton. “*Manajemen*”. Mardika Group, Bandung. (2015)
- Northouse, Peter G. “*Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi Keenam*”. Jakarta: Indeks. (2013).
- Pradhan,S., & Pradhan, R. K. “*An Empirical Investigation Of Relationship Introduction*”. (2015)
- Priyatmo, Cornelius. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja*”. (2018).
- Radha, B., & Arepalli, B. S. “*Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees at Manufacturing Organizations*”. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(3), 570–572. (2019)
- Robbins, S. P.,& Judge, T.A. “*Organizational Behaviour*”. Pearson. (2015)
- Subagio, Mochamad. “*Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources*”. XIX(01), 101–120. (2015)
- Sudarmanto. “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, (2009).
- Sudaryono. “*Budaya & Perilaku Organisasi*”, Edisi Pertama : Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta. (2014)
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*”, Alfabeta, Bandung, (2013).

- Sugiyono. “*Statistika Untuk Penelitian*”, Alfabeta, Bandung, (2017).
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*”. Bandung: Alfabeta. (2015).
- Sunyoto, Danang. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. CAPS, Yogyakarta. (2012).
- Terry, George dan Leslie W. Rue. “*Dasar-dasar Manajemen*”, Cetakan kesebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta. (2010).
- Wibowo. “*Manajemen Kinerja*”, Rajawali Pers, Jakarta. (2013).
- Wibowo. “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Intelektual (SQ) Pada Kinerja Karyawan*”, (2015)
- Widayati, C. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang)*”. Jurnal Ekonomi., (2016).
- Wijaya, Tony. “*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*”. Yogyakarta: Graha Ilmu. (2013).
- Nurul Hikmatul A.S., Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara, Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara, 2017.
- Indra Agung Yudistiro. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Vol. 9, No. 1, Juni 2015, h. 38-50.
- Didi Pianda. Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jawa Barat: Jejak, 2018).
- Abd. Madjid. Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja, (Yogyakarta: Samudra Biri, 2016).
- Andiarso, T. Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai : Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers, (2017), 105–119.

LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU GUGUS III KEUDE BATE KABUPATEN PIDIE”

A. Identitas Responden

- Nama : _____ (boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 20-35 Tahun 36-50 Tahun > 50 Tahun
- Pendidikan : SMA/Sederajat Sarjana/S1
 Diploma Magister/S2

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan Bapak/ibu untuk mengisi dengan jujur
2. Beri jawaban dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada jawaban yang telah disediakan. Keterangan dari singkatan jawaban adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Selamat mengisi kuisisioner.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pimpinan Saya mampu menjadi figur untuk diteladani oleh para bawahan.					
2	Pimpinan Saya mendapatkan rasa hormat dari para bawahan yang ada.					
3	Pimpinan Saya yakin atas apa yang telah Saya kerjakan.					
4	Pimpinan Saya mampu memberikan gagasan-gagasan serta ide-ide yang berguna untuk menyelesaikan tugas.					
5	Pimpinan Saya selalu memotivasi para bawahannya untuk menyelesaikan tugas dengan semangat.					
6	Pimpinan Saya mampu memberikan stimulasi motivasi untuk melakukan terobosan yang baru dalam bekerja					
7	Pimpinan Saya mendorong para bawahan untuk melakukan cara-cara yang baru dalam bekerja.					
8	Pimpinan Saya peduli dengan kebutuhan dari para bawahannya.					
9	Dalam keseharian, pimpinan Saya memberikan perhatian terhadap para bawahannya					
10	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas.					
11	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					

12	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
13	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.					
14	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
15	Saya mendapatkan arahan dari pemimpin saat melakukan pekerjaan					
16	Saya menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala mengerjakan tugas saya					
17	Pemimpin membuat saya terinspirasi dalam melakukan tugas					
18	Sikap pemimpin kepada saya saat melakukan tugas dengan baik di apresiasi					
19	Saya merasa dirangkul oleh pemimpin					
20	Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan selalu tepat bagi saya					
21	Pemimpin menerima masukan atau ide-ide dari saya					
22	Atasan saya selalu mencari peluang baru untuk organisasi.					
23	Atasan saya memberi gambaran yang menarik tentang masa depan					
24	Atasan saya memahami ke mana organisasi akan dibawa.					
25	Atasan saya menginspirasi orang lain dengan rencana di masa depan.					
26	Atasan saya dapat berkomitmen mengenai masa depan tersebut.					
27	Atasan saya memimpin dengan “melakukan” bukan hanya sekedar “berbicara”.					
28	Atasan saya dapat dijadikan acuan / panutan.					

29	Atasan saya memimpin dengan contoh.					
30	Atasan saya mengandalkan sikap baik dan semangat.					

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Kepala Sekolah memiliki karakter dan kepribadian yang baik.					
2.	Dalam masalah emosi Kepala Sekolah memiliki kemampuan untuk mengontrol masalah emosi tersebut.					
3.	Kepala Sekolah memiliki kemampuan dan keyakinan diri yang baik					
4.	Kepala Sekolah mampu untuk mengelola emosi dan desakan-desakan hati yang bersifat merusak perasaan					
5.	Kepala Sekolah mampu dengan mudah beradaptasi dengan perubahan yang baru.					
6.	Kepala Sekolah terbuka atas gagasan atau ide-ide serta informasi yang baru ketika bekerja.					
7.	Kepala Sekolah selalu berusaha untuk berprestasi atas apa yang dikerjakan.					
8.	Kepala Sekolah selalu optimis dan berpikir positif atas apa yang di kerjakan.					

9.	Kepala Sekolah mampu menerima sudut pandang dari bawahannya, rekan kerja ataupun dari orang lain.					
10.	Kepala Sekolah memiliki rasa empati terhadap rekan kerja di sekitarnya.					
11.	Kepala Sekolah memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik sehingga memiliki hubungan yang baik dengan orang lain					
12.	Kepala Sekolah mampu untuk menciptakan gagasan serta ide-ide yang bermanfaat untuk orang lain					
13.	Kepala Sekolah mampu menjadi penggerak ditempat kerja untuk melakukan perubahan yang lebih baik.					
14.	Dalam berdiskusi, pemimpin harus mampu menciptakan kesepakatan yang baik dari diskusi tersebut.					
15.	Pemimpin tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
16.	Kepala Sekolah mampu mengungkapkan perasaan yang sedang di rasakan kepada orang lain					
17.	Kepala Sekolah tahu kapan bawahannya sedih dan kapan merasa gembira.					
18.	Pemimpin tahu penyebab kemarahan bawahannya					

19	Kepala Sekolah tidak tahu perasaan apa yang sedangdi rasakan bawahnya					
20	Kepala Sekolah mampu bertindak sesuai keinginan tanpa harus diarahkan oleh orang lain.					
21	Kepala Sekolah tidak bisa membayangkan kehidupan di masa depan					
22	Kepala Sekolah senang dengan penampilannya selama ini					
23	Kepala Sekolah tidak tahu bagaimana mengungkapkan kemarahannya					
24	Kepala Sekolah tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang telah dilakukan					
25	Kepala Sekolah dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain.					
26	Kepala Sekolah bisa mengekspresikan ide kepada orang lain.					
27	Kepala Sekolah percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat yang dia punya.					
28	Kepala Sekolah bangga terhadap bawahannya meskipun bukan orang yang sempurna					
29	Jika pendapat Kepala Sekolah tidak diterima maka akan tetap mempertahankannya.					
30	Kepala Sekolah mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun					

Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Guru melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai kebutuhan dan keinginan dari pihak sekolah					
2	Guru harus memiliki Ketelitian yang merupakan hal yang penting dalam mengerjakan tugas.					
3	Keterampilan yang Guru miliki mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
4	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan					
5	Dalam mengerjakan tugas Guru menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya					
6	Guru mampu menjaga fasilitas sarana dan prasana yang telah diberikan.					
7	Guru dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan dengan baik.					
8	Guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu.					
9	Guru menyusun program semester setiap awal tahun pelajaran.					
10	Guru menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
11	Guru menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum					
12	Materi pelajaran yang tercantum dalam RPP tidak di sesuaikan dengan kebutuhan siswa oleh Guru Mata pelajaran					
13	Guru mampu menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					

14	Guru mampu menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
15	Guru memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan					
16	Guru mampu menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran					
17	Guru merasa kesulitan merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran					
18	Guru mampu memotivasi siswa pada saat memulai pelajaran					
19	Guru mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya.					
20	Guru mampu menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP					
21	Guru mampu memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran					
22	Guru mampu menggunakan metode yang menunjang kreatifitas anak					
23	Guru mampu menggunakan metode menyesuaikan dengan karakteristik siswa					
24	Guru mampu menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran					
25	Guru mampu menguasai media pembelajaran yang bervariasi untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
26	Guru mampu menggunakan sumber belajar dari internet					
27	Guru mampu menggunakan sumber belajar menurut kebutuhan siswa					
28	Guru selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan sama untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran.					
29	Guru mampu menggunakan waktu sesuai dengan rencana di RPP					

30	Guru mampu mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi proses pembelajaran					
----	---	--	--	--	--	--

Validator I

Validator II

Dr. Siti Mayang Sari, M.Pd
NIDN. 1330057702

Dr. Sariakin, M.Pd
NIDN. 0012106813

Tabulasi Data
Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20
Res1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
Res 2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
Res 3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
Res 4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
Res 5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Res 6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Res 7	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
Res 8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
Res 9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
Res 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
Res 11	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Res 12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Res 13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
Res 14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
Res 15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Res 16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Res 17	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
Res 18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 19	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Res 20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
Res 21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Res 22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Res 23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
Res 24	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
Res 25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4

Res 26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
Res 27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
Res 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
Res 29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
Res 30	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
Res 31	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
Res 32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
Res 33	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
Res 34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	
Res 35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
Res 36	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
Res 37	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
Res 38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
Res 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
Res 40	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
Res 41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
Res 42	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
Res 43	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Res 44	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Res 45	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
Res 46	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
Res 47	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
Res 48	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
Res 49	4	4	2	3	4	2	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
Res 50	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
Res 51	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
Res 52	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
Res 53	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
Res 54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
Res 55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
Res 56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	

Res 57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	
Res 58	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
Res 59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Res 60	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Res 61	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
Res 62	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
Res 63	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5
Res 64	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
Res 65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
Res 66	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 67	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Res 68	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3
Res 69	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
Res 70	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
Res 71	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
Res 72	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
Res 73	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
Res 74	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
Res 75	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
Res 76	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3
Res 77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5
Res 79	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
Res 80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Res 81	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
Res 82	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Res 83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
Res 84	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Res 85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Res 86	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
Res 87	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5

Res 88	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Res 89	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5
Res 90	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Res 91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Res 92	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
Res 93	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
Res 94	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5
Res 95	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
Res 96	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
Res 97	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 98	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
Res 99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3
Res 100	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5

NO	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30
Res1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
Res 2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5
Res 3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Res 4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Res 5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
Res 6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
Res 7	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
Res 8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Res 9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
Res 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 11	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
Res 12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
Res 13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
Res 14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
Res 15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
Res 16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5

Res 17	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
Res 18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Res 19	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
Res 20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3
Res 21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res 22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5
Res 23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
Res 24	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
Res 25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
Res 26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
Res 27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
Res 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Res 29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
Res 30	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
Res 31	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
Res 32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
Res 33	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Res 34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
Res 35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Res 36	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4
Res 37	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
Res 38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Res 39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Res 40	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4
Res 41	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5
Res 42	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
Res 43	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
Res 44	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4
Res 45	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
Res 46	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
Res 47	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5

Res 48	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
Res 49	4	4	2	3	4	2	4	4	2	5
Res 50	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
Res 51	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Res 52	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
Res 53	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3
Res 54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
Res 55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Res 56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
Res 57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Res 58	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Res 59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
Res 60	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
Res 61	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
Res 62	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
Res 63	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
Res 64	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
Res 65	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Res 66	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
Res 67	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
Res 68	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
Res 69	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
Res 70	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
Res 71	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
Res 72	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
Res 73	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
Res 74	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
Res 75	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4
Res 76	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5
Res 77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Res 78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4

Res 79	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
Res 80	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
Res 81	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
Res 82	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
Res 83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
Res 84	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
Res 85	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Res 86	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
Res 87	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
Res 88	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5
Res 89	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3
Res 90	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5
Res 91	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Res 92	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
Res 93	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
Res 94	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
Res 95	4	3	3	3	4	2	3	3	3	5
Res 96	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
Res 97	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Res 98	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
Res 99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
Res 100	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4

Tabulasi Data

Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
Res1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Res2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
Res3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
Res4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Res5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
Res6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Res7	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Res8	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Res9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
Res10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res11	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
Res12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
Res13	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Res14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
Res15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Res16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3
Res18	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3
Res19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
Res20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
Res21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Res22	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
Res23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res24	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
Res25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2	3
Res26	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4
Res27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Res28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Res29	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Res30	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
Res31	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
Res32	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5

Res33	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
Res34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
Res35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Res36	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5
Res37	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
Res38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
Res39	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Res40	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Res41	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
Res42	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Res43	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
Res44	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Res45	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
Res46	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Res47	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Res48	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
Res49	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3
Res50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
Res51	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Res52	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
Res53	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
Res54	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
Res55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Res56	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
Res57	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3
Res58	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	
Res59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res60	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
Res61	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Res62	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
Res63	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res64	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
Res65	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res66	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
Res67	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
Res68	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
Res69	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Res70	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4

Res89	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
Res90	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5
Res91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Res92	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Res93	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
Res94	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
Res95	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5	4	5	5	4	5
Res96	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Res97	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
Res98	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Res99	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
Res100	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4

NO	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30
Res1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
Res2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
Res3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Res4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Res5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4

Res6	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
Res7	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Res8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res9	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
Res10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res11	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Res12	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
Res13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Res14	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
Res15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
Res16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Res17	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4
Res18	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
Res19	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4
Res20	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
Res21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Res22	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
Res23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res24	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4

Res25	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2
Res26	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4
Res27	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
Res28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Res29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
Res30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Res31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
Res32	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
Res33	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
Res34	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
Res35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
Res36	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5
Res37	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
Res38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Res39	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4
Res40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Res41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
Res42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res43	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5

Res44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Res45	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
Res46	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
Res47	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Res48	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5
Res49	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4
Res50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Res51	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Res52	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
Res53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
Res54	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
Res55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Res56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Res57	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4
Res58	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
Res59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Res60	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
Res61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Res62	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5

Res63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Res64	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
Res65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res66	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
Res67	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
Res68	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
Res69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Res70	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
Res71	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
Res72	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
Res73	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
Res74	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
Res75	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4
Res76	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
Res77	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4
Res78	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res79	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
Res80	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Res81	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5

Res82	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Res83	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
Res84	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Res85	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
Res86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
Res87	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4
Res88	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Res89	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
Res90	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4
Res91	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
Res92	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
Res93	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
Res94	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4
Res95	3	4	2	3	3	5	4	5	5	4
Res96	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Res97	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
Res98	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Res99	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
Res 100	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4

Tabulasi Data

Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17
1	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
7	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
8	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
9	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
20	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
23	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4

24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
30	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2
37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
40	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
43	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
44	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
45	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
46	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
48	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
49	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4

52	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5
54	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
55	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
58	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
59	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
60	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
61	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
62	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
63	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
64	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
65	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
66	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
67	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
68	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
69	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
70	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
71	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
72	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
73	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
74	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
75	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
76	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
77	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
78	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
79	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3

80	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
82	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
83	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
87	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
88	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4
89	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
90	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
93	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
94	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4
95	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
96	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
99	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
100	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

No.	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30
1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5

6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
7	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
13	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
19	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
20	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
22	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
24	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
25	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
30	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
32	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

34	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
36	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2
37	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
40	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
44	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
45	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
46	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
47	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
49	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
53	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4
54	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
55	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
58	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
59	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
60	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

62	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
63	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
64	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
65	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
66	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
67	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
68	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
69	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
70	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
71	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
72	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
73	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
74	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
75	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
76	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
77	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
78	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
79	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5
80	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
81	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
82	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
83	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
86	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
87	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
88	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4
89	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4

90	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
93	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
94	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4
95	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
96	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
99	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
100	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional	100	29	57	51,11	5,545
Kecerdasan Emosional	100	20	48	39,56	4,378
Kinerja Guru	100	31	52	32,70	4,062
Valid N (listwise)	100				

1. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	14

2. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	9

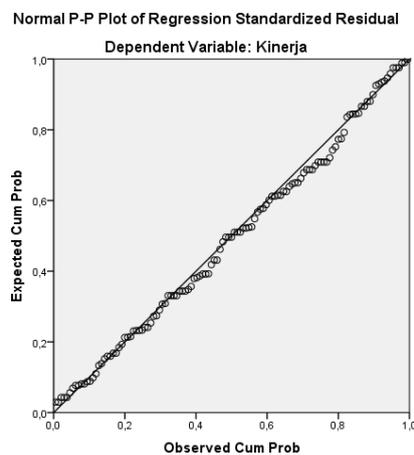
3. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	7

Hasil Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas P-Plot



2. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00430441
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,029
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

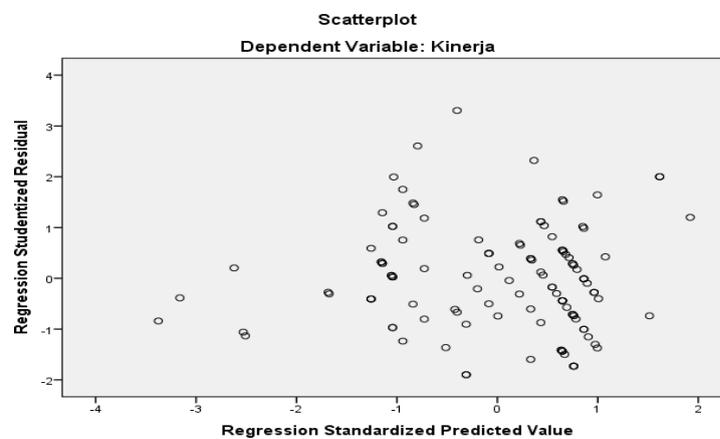
3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,463	,942		2,614	,010		
Kepemimpinan Transformasional	,268	,031	,526	8,524	,000	,276	3,626
Kecerdasan Emosional	,298	,041	,445	7,215	,000	,276	3,626

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



5. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,133	,572		,233	,816
Kecerdasan Emosional	,022	,019	,195	1,132	,260
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-,015	,025	-,106	-,613	,541

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Parsial t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,463	,942		2,614	,010
Gaya Kepemimpinan (X1)	,268	,031	,526	8,524	,000
Kecerdasan Emosional (X2)	,298	,041	,445	7,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. Uji Simultan f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853,094	2	426,547	415,966	,000 ^b
	Residual	123,053	120	1,025		
	Total	976,146	122			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,463	,942		2,614	,010
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,268	,031	,526	8,524	,000
	Kecerdasan Emosional(X2)	,298	,041	,445	7,215	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,872	1,01264

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

DOKUMENTASI



1. Keterangan Foto:
Lokasi Penelitian di SDN Calong, Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie



2. Keterangan Foto:
Lokasi Penelitian di SDN Keude Batee, Gugus III Keude B atee Kabupaten Pidie



3. Keterangan Foto:
Lokasi Penelitian di SDN 2 Bintang Hu, Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie



4. Keterangan Foto:
Lokasi Penelitian di SDN Neuhén, Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie



5. Keterangan Foto:
Lokasi Penelitian di SDN 1 Bintang Hu, Gugus III Keude Batee Kabupaten Pidie