



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 13 No. 1. Th. 2022 (34-43)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN *AUTHENTIC*, KECERDASAN EMOSIONAL, EFIKASI DIRI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 KUTA UTARA

Received: 12 February 2022; Revised: 25 Maret 2022; Accepted: 30 April 2022

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.944

H. Claranzia¹, A.A.G. Agung², I.M. Yudana³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

e-mail: helvin@undiksha.ac.id¹, agung2056@undiksha.ac.id², made.yudana@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) besaran kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja guru, (2) besaran kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (3) besaran kontribusi efikasi diri terhadap kinerja guru, (4) besaran kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja guru, (5) besaran kontribusi kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang guru, dengan jumlah sampel sebesar 70 orang guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan model skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat: (1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,797 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,377 ($r_{y,x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja sebesar 22,15%, (2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,816 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,312 ($r_{y,x2-x1,3,4}$) dan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 21,37%, (3) terdapat korelasi positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,866 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,350 ($r_{y,x3-x1,2,4}$) dan kontribusi efikasi diri terhadap kinerja sebesar 30,74%, (4) terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,551 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,286 ($r_{y,x4-x1,2,3}$) dan kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 7,98%, dan (5) Secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi ganda $R_{y.1234}$ sebesar 0,907 dan kontribusi secara simultan kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional dengan kinerja sebesar 82,2%

Kata Kunci: Kepemimpinan Authentic, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Komitmen Organisasional, Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to identify: (1) the contribution of authentic leadership towards teacher performance, (2) the contribution of emotional intelligence towards teacher performance, (3) the contribution of self-efficacy towards teacher performance, (4) the contribution of organizational commitment towards teacher performance, (5) the contribution of authentic leadership, emotional intelligence, self-efficacy, organizational commitment simultaneously towards the teacher performance at SMP Negeri 2 Kuta Utara. The population and samples of this study were 70

teachers. This study is classified as *ex-post-facto* with descriptive statistics analysis, simple correlation, partial correlation, multiple correlation, and multiple regression data analysis design. The data for this study were collected by using the Five-point Likert scale questionnaire model. The findings of this research revealed that (1) there is a positive and significant correlation between authentic leadership and teacher performance with 0,797 (r_{yx1}) product moment coefficient correlation, 0,377 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) partial correlation coefficient, and 22,15% contribution of authentic leadership towards teacher performance, (2) There is a positive and significant correlation between emotional intelligence and teacher performance with 0,816 (r_{yx2}) product moment coefficient correlation, 0,312 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) partial correlation coefficient, and 21,37% contribution of emotional intelligence towards teacher performance, (3) There is a positive, but insignificant correlation between self-efficacy and teacher performance with 0,866 (r_{yx3}) product moment coefficient correlation, 0,350 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) partial correlation coefficient, and 30,74% contribution of self-efficacy towards teacher performance, (4) There is a positive and significant correlation between organizational commitment and teacher performance with 0,551 (r_{yx4}) product moment coefficient correlation, 0,286 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) partial correlation coefficient, and 7,98%, contribution of organizational commitment towards teacher performance, and (5) There is a positive and significant correlation of servant leadership, work climate, work motivation, job satisfaction and work discipline with $R_{y.1234}$ multiple correlation coefficient of 0,907 and there is a contribution of servant leadership, work climate, work motivation, job satisfaction and work discipline simultaneously by 82,2%

Keywords: Authentic Leadership, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Organizational Commitment, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan era globalisasi yang sangat pesat menuntut adanya peningkatan mutu pendidikan. Kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pada dasarnya pendidikan adalah kunci dari keberhasilan dari sebuah negara, negara akan maju dan berhasil jika ditunjang dengan pendidikan yang bermutu dan sumber daya manusia yang berkualitas. Mutu pendidikan perlu ditingkatkan guna meningkatkan daya saing, kemandirian, dan martabat bangsa di kancah internasional. Berbagai upaya juga telah dilakukan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan, yaitu dengan menerbitkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang juga dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, serta pemerintah juga mengeluarkan berbagai kebijakan demi pembaharuan pendidikan di Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Hal ini, menegaskan bahwa kewajiban pemerintah untuk menyediakan akses seluas-luasnya bagi seluruh masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah (Depdiknas, 2003).

Sumber daya manusia yang unggul merupakan syarat utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju dimana pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik. Pembangunan pada sektor pendidikan adalah salah satu upaya yang dilakukan pemerintah karena merupakan aspek yang dapat memberikan kontribusi besar dalam menghasilkan manusia yang berkualitas dan memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang diperlukan bagi pembangunan di semua

kehidupan bangsa. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru adalah titik sentral dalam pembaharuan mutu pendidikan dan merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus.

Faktor sumber daya manusia, khususnya guru merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan tercapainya tujuan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009, bahwa dalam dunia pendidikan, peranan guru sangatlah penting, yakni orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dan bertanggung jawab atas segala, sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila, cakap, dan berguna bagi nusa dan bangsa. Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan. Ditangan guru peserta didik mengenal dan membentuk peradaban sikap dan intelektualnya. Dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki kompetensi seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 Tentang Guru, Pasal 1 Ayat 1 adalah: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai agen pembelajaran dipandang perlu adanya peningkatan kualitas guru, yaitu guru yang kompeten.

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru. Sebagaimana disampaikan Glasman, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dalam penilaian prestasi peserta didik, artinya semakin baik kinerja guru maka prestasi peserta didik akan semakin baik pula (Supardi, 2016). Kesiapan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain, gurulah yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dikelas. Peran tersebut menempatkan guru sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Guru merupakan unsur penting dalam proses pendidikan yang memegang tugas ganda sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru harus mampu menuangkan bahan pelajaran kepada siswa, sebagai pendidik guru bertugas membimbing siswa menjadi insan yang mandiri, aktif, dan kreatif (Ivanova dkk, 2020). Renata dkk (2018) menyatakan guru yang baik harus memiliki kemampuan, merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi serta refleksi pembelajaran untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja guru ditunjukkan oleh hasil kerja sebagaimana disampaikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran (Supardi, 2014). Mengingat pentingnya peranan kinerja guru sebagai tolak ukur dalam pencapaian sasaran dalam pembelajaran, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pemerintah juga terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan mengadakan seminar, lokakarya, penataran, peningkatan kesejahteraan (kenaikan tunjangan fungsional guru) dan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program penyetaraan dan sebagainya.

Isu mengenai rendahnya pendidikan dan kinerja guru di Indonesia sampai saat ini seolah tidak kunjung selesai, meskipun tidak dipungkiri bahwa beberapa anak bangsa telah menorehkan prestasi yang sangat membanggakan di dunia internasional. Namun, kondisi rendahnya mutu hasil belajar peserta didik saat ini menunjukkan bahwa kemampuan kinerja guru dianggap belum memuaskan. Pada dasarnya guru memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Rendahnya kualitas guru tersebut membutuhkan kesadaran atas tugas dan tanggungjawab yang harus mereka penuhi. Fakta empirik yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar mengabdikan diri dan mencurahkan waktu serta perhatiannya untuk melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan data dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, di SMP Negeri 2 Kuta Utara ditemukan masalah kinerja guru antara lain adalah pemenuhan salah satu persyaratan kenaikan pangkat atau jabatan guru melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang belum optimal. Sebagian guru melaksanakan PTK namun tidak rutin dan laporan hasil PTK tidak didokumentasikan di perpustakaan sekolah. Sebagian yang lain, biasanya yang masih muda, menganggap kegiatan PTK belum waktunya dilakukan karena belum wajib melakukan kegiatan pengembangan profesi. Yang sudah tua berpikir bahwa mereka sudah tidak memiliki kemampuan dan waktu untuk belajar, apalagi untuk melakukan kegiatan PTK. Jika dilihat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir hanya 32% guru yang melakukan PTK dari total 37 guru PNS.

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan juga seorang pemimpin yang mampu mendukung kinerja guru disekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan staf sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan selalu mendengarkan setiap aspirasi guru. Dalam era revolusi perubahan ini, kepala sekolah selaku tokoh sentral pendidikan harus dapat mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat satuan pendidikan, sedangkan kepemimpinan guru berada pada tingkat kelas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi guru.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menunjukkan keautentikannya dalam memimpin sekolah, sehingga guru pun mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap kepala sekolah. Banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mensukseskan kinerja guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan *authentic*. Kepemimpinan *authentic* (*authentic leadership*) menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika. Walumbwa (2008) mendefinisikan kepemimpinan *authentic* sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif.

Kecerdasan emosional juga berperan dalam kualitas pendidikan terutama dalam pengelolaan pembelajaran. Orang yang memahami emosi diri sendiri dan bisa membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Pernyataan ini berlaku juga bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran karena pada era kompetitif sekarang ini, peran guru semakin menantang. Oleh sebab itu keprofesian guru semakin menjadi tuntutan. Efektivitas manajemen diri menjadi vital bagi peningkatan keprofesian guru. Kemampuan manajemen diri sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional atau disebut *emotional quotient* (EQ) atau disebut juga *emotional intelligence* (EI) yang mencakup pengendalian diri,

semangat, dan ketekunan serta kemampuan memotivasi diri sendiri, sangat diperlukan oleh guru bagi terciptanya efektivitas pembelajaran. Kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan non-kognitif yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan lingkungan dan tekanan yang dihasilkan (Hashemi, Kimiaie, & Hashemizadeh, 2014). Semakin baik kemampuan seseorang untuk tetap mampu berpikir realistis, logis dan tidak mengedepankan reaksi emosi yang berlebihan ketika menghadapi suatu kesulitan maka akan semakin besar pula kesadarannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu tersebut.

Salah satu faktor penghambat kinerja guru adalah faktor psikologis. Masih terlihat adanya guru-guru yang bersikap pasif, kaku dan apa adanya. Melihat bahwa ada kecenderungan mentalitas guru yang pesimistis, fatalis, serta pragmatis. Dengan kata lain, idealisme dan daya juang guru khususnya disekolah menengah dianggap lemah. Perasaan lemah ini disebabkan oleh rasa tidak mampu dan keengganan untuk berupaya sekuat mungkin sebagai seorang guru. Keyakinan akan rasa mampu tersebut sebagai efikasi (*self efficacy*) yaitu sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu. Efikasi guru yang tinggi sangat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerjanya, karena guru yang berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Selain faktor-faktor di atas, faktor lainnya yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah faktor Komitmen Organisasional. Farida, Iqbal dan Kurniasih (2016) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan kecenderungan jika komitmen telah tertanam dalam diri seorang guru maka hal ini akan dapat secara langsung meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi guru telah diakui sebagai konsep penting yang mendasari bagaimana guru berhubungan dengan sekolah tertentu (Werang, Agung, dkk., 2021). Upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Seseorang yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi, berbeda dengan seseorang yang memiliki komitmen rendah, segala pekerjaannya akan dilaksanakan setengah hati.

Berdasarkan latar belakang masalah dan alur pikir sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lebih jauh masalah kinerja guru melalui sebuah penelitian dengan judul "Kontribusi Kepemimpinan *Authentic*, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara".

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja guru, (2) kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (3) kontribusi efikasi diri terhadap kinerja guru, (4) kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja guru, (5) kontribusi kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Penelitian dilaksanakan di

SMP Negeri 2 Kuta Utara dengan populasi berjumlah 70 orang guru. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu 70 orang guru. Metode penelitian yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis dengan korelasi product moment, determinasi dan regresi dengan menggunakan bantuan *SPSS 17.00 for windows* dengan pendekatan penelitian *ex post facto*. Alat pengumpulan data berupa kuesioner, analisis data dengan teknik analisis statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dimaksud adalah menyangkut kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Deskripsi data kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional dan kinerja guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Kepemimpinan *Authentic*, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru

Statistik Deskriptif	Kepemimpinan <i>Authentic</i>	Kecerdasan Emosional	Efikasi Diri	Komitmen Organisasional	Kinerja Guru
Mean	143,80	150,23	140,59	152,74	143,16
Median	142,50	153,50	142,50	154	142,50
Modus	159	159	146	164	143
Standar Deviasi	25,979	18,788	18,712	27,466	18,025
Varian	477,757	733,686	508,051	538,426	518,250
Rentangan	97	104	99	103	85
Minimum	91	91	76	102	91
Maksimum	188	195	175	205	176

Data yang disajikan dalam tabel 1 di atas menunjukkan rata-rata skor kepemimpinan *authentic* sebesar 143,80, rata-rata skor kecerdasan emosional sebesar 150,23, rata-rata skor efikasi diri sebesar 140,59, rata-rata skor komitmen organisasional sebesar 152,74 dan rata-rata skor kinerja guru 143,16. Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Uji hipotesis I, uji hipotesis II, uji hipotesis III, dan uji hipotesis IV dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan uji hipotesis V menggunakan analisis regresi ganda.

Kontribusi Kepemimpinan *Authentic* terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan *authentic* dengan kinerja. Korelasi antara kepemimpinan *authentic* dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,797 dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 22,15%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Daryadi (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan *Authentic* dan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Sekolah Dasar Di Kabupaten Sukabumi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan *authentic* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan *authentic* adalah pemimpin yang memiliki kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang

dimilikinya, seperti kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,816 dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 21,37%. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Priadi, S.E., M.M (2018) tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 dan SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan oranglain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri dan dalam hubungan dengan orang lain. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

Kontribusi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,866 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 30,74%. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuzilal Haq, Imam Tolkhah dan Amie Primarni (2019) tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Efikasi diri adalah keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

Kontribusi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja guru. Korelasi antara komitmen organisasional dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,551 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 7,89%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suarniti, Natajaya, Agung (2020) tentang Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus IX Kecamatan Buleleng Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Komitmen organisasional yakni penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

Kontribusi Kepemimpinan *Authentic*, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 23,242 + 0,193X_1 + 0,251X_2 + 0,342X_3 + 0,095X_4$. Korelasi *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,822 dengan dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 82,2%.

Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Mengacu kepada tolak ukur penilaian kinerja oleh John Miner dalam kutipan Sudarmanto, kinerja dapat diukur melalui: (a) kualitas, Guru yang mengajar pada disiplin ilmu yang berhubungan dengan keterampilan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas baik dibanding dengan guru yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Kepala sekolah harus dapat mengetahui kualitas guru secara menyeluruh dalam lembaga pendidikan yang di bawahinya, sehingga instansi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (b) kuantitas, Volume pekerjaan yang terselesaikan perlu menjadi perhatian seorang guru. Aktivitas pembelajaran berdasar pada perencanaan pembelajaran yang telah dibuat, dengan tujuan agar proses belajar mengajar berjalan secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, guru memiliki target pekerjaannya sendiri sesuai dengan kalender pendidikan. (c) Penggunaan waktu dalam bekerja, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas mencerminkan kinerja guru. Tanpa ada tanggung jawab soal waktu maka pekerjaan akan dikerjakan dengan asal tanpa melihat tenggat waktu. Akibatnya sekolah yang akan dirugikan oleh sikap guru, sehingga perlu adanya pengawasan terhadap hasil pekerjaan dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya. (d) kerjasama. Kerjasama yang baik antar guru maupun dengan kepala sekolah membuat guru dapat terlepas dari rasa beban pekerjaan sehingga mengurangi stress dan kinerja yang dihasilkan lebih tinggi. Kondisi pekerjaan yang kondusif dengan penuh persaingan yang sehat antara guru serta perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan, akan menjadikan guru loyal terhadap sekolah terkait dan akan mengeluarkan kinerja terbaiknya.

Dalam meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mendukung kinerja guru disekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan keautentikannya dalam memimpin sekolah, sehingga guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mensukseskan kinerja guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan *authentic*. Kepemimpinan *authentic (authentic leadership)* menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika. Kelebihan dari kepemimpinan *authentic* adalah pemimpin memiliki rasa peka yang tinggi, fokus terhadap hasil dalam kepentingan bersama, lebih bersikap terbuka dan mau berbagi serta memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

Kecerdasan emosional juga memiliki peran penting di dalam meningkatkan kinerja; baik di tempat kerja, dalam lingkungan keluarga, masyarakat, dan juga di kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam menunjang prestasi bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut

dapat dimiliki dengan baik oleh setiap orang dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik.

Faktor lain yang menyebabkan seseorang mampu berkinerja optimal, adalah efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kondisi tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Efikasi diri yang tinggi membuat seseorang akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Komitmen organisasional merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan seseorang untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, dan juga menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di instansi yang bersangkutan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. (1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,797 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,377 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja sebesar 22,15%, (2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,816 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,312 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 21,37%, (3) terdapat korelasi positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,866 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,350 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi efikasi diri terhadap kinerja sebesar 30,74%, (4) terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,551 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,286 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 7,98%, dan (5) Secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi ganda $R_{y.1234}$ sebesar 0,907 dan kontribusi secara simultan kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional dengan kinerja sebesar 82,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Priadi.2018. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Semarak, Vol. 1, No.3, Oktober 2018, Hal (62-77) P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686. Diakses dari laman <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260/1855>
- Daryadi, Hesti. 2017. Pengaruh Kepemimpinan *Authentic* dan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Sekolah Dasar Di Kabupaten Sukabumi. Universitas Pendidikan Indonesia. Diakses dari laman <http://repository.upi.edu/id/eprint/29935>

- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. 2016. *Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja*. Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 46(1), 121-134. Diakses dari laman <https://journal.uny.ac.id/index.php/jk/article/view/9576>
- Hashemi, S. A., Kimiaie, A., & Hashemizadeh, S. M. 2014. *Title: The relationship between emotional intelligence and self-efficacy and academic performance of students*. World Essays Journal, 1(2), 65–70.
- Haq, Nuzilal., Tolkhah, Imam., dan Amie Primarni. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan). RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal. Vol 1 No 2 (2019). Diakses dari laman <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/108/84>
- Ivanova, T., Gubanova, N., Shakirova, I., & Masitoh, F. 2020. *Educational technology as one of the terms for enhancing public speaking skills*. Universidad y Sociedad, 12(2), 154-159.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. 2018. *The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation On Effective Teachers*. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(4).
- Suarniti, L., dkk. 2020. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Vol. 11 No. 2 Th. 2020 (159-168). Diakses dari laman https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/3189/1843
- Supardi, D. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Supardi, D. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. 2008. *Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure*. Journal of Management, 34(1), 89 – 126. doi:10.1177/0149206307308913.
- Werang, B.R., A.A Gede Agung., Seli Marlina R L., Mozes M.W., Berlinda S.Y., Sandra I.A. 2021. *Indonesian teachers' emotional exhaustion and commitment to teaching: A correlational study*. Cypriot Journal of Educational Sciences, Volume 16, Issue 2, (2021) 522-531. Diakses <https://un-pub.eu/ojs/index.php/cjes/article/view/5631>