



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 13 No. 1, Th. 2022 (12.22)

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

Tersedia online di [https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

### KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, RELIGIUSITAS, BUDAYA SEKOLAH DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH DI BALI

Received: 21 Februari 2022; Revised: 30 Maret 2022; Accepted: 15 April 2022

Permalink/DOI: [https://doi.org/10.23887/jurnal\\_ap.v13i1.970](https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.970)

**N.A. Yani<sup>1</sup>, I.P.W. Ariawan<sup>2</sup>, I.G.K.A. Sunu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia  
e-mail: [nurul.april@undiksha.ac.id](mailto:nurul.april@undiksha.ac.id), [wisna.ariawan@undiksha.ac.id](mailto:wisna.ariawan@undiksha.ac.id), [arya.sunu@undiksha.ac.id](mailto:arya.sunu@undiksha.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, (2) kontribusi religiusitas terhadap kinerja guru, (3) kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru, (4) kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (5) kontribusi kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang guru. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan 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 1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,464 ( $r_{yx1}$ ), koefisien korelasi parsial sebesar 0,324 ( $r_{y.x1-x2,3,4}$ ) dan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 12,94%, 2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara religiusitas dan kinerja guru dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,546 ( $r_{yx2}$ ), koefisien korelasi parsial sebesar 0,354 ( $r_{y.x2-x1,3,4}$ ) dan kontribusi religiusitas terhadap kinerja guru sebesar 18,07%, 3) terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,513 ( $r_{yx3}$ ), koefisien korelasi parsial sebesar 0,384 ( $r_{y.x3-x1,2,4}$ ) dan kontribusi budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,01%, 4) terdapat korelasi positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,422 ( $r_{yx4}$ ), koefisien korelasi parsial sebesar 0,316 ( $r_{y.x4-x1,2,3}$ ) dan kontribusi kecerdasan emosional sebesar 10,88%, dan 5) secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru sebesar 57,9%.

**Kata Kunci:** budaya sekolah, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, kinerja guru, religiusitas

#### Abstract

*This research aims to determine: 1) the contribution of transformational leadership towards teachers' performance, 2) the contribution of religiosity towards teachers' performance, 3) the contribution of school culture towards teachers' performance, 4) the contribution of emotional intelligence towards teachers' performance, 5) the contribution of transformational leadership, religiosity, school culture, and emotional intelligence simultaneously towards the teachers' performance of Muhammadiyah high schools in Bali. The population of this study was 46 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. Data*

collection for this study was conducted by using the Five-point Likert scale questionnaire model. The results of the study show that: 1) There is a positive and significant correlation between transformational leadership and teachers' performance with 0,464 ( $ry_{x1}$ ) product moment coefficient correlation, 0,324 ( $ry_{x1-x2,3,4}$ ) partial correlation coefficient, and 12,94% contribution of transformational leadership towards teachers' performance, 2) There is a positive and significant correlation between religiosity and teachers' performance with 0,546 ( $ry_{x2}$ ) product moment coefficient correlation, 0,354 ( $ry_{x2-x,3,4}$ ) partial correlation coefficient, and 18,07% contribution of religiosity towards teachers' performance, 3) There is a positive and significant correlation between school culture and teachers' performance with 0,513 ( $ry_{x3}$ ) product moment coefficient correlation, 0,384 ( $ry_{x3-x1,2,4}$ ) partial correlation coefficient, and 16,01%, contribution of school culture towards teachers' performance, 4) There is a positive and significant correlation between emotional intelligence and teachers' performance with 0,422 ( $ry_{x4}$ ) product moment coefficient correlation, 0,316 ( $ry_{x4-x1,2,3}$ ) partial correlation coefficient, and 10,88%, contribution of emotional intelligence towards teachers' performance, 5) There is a positive and significant correlation of transformational leadership, religiosity, school culture, emotional intelligence, and teachers' performance simultaneously by 57,9%.

**Keywords:** school culture, emotional intelligence, transformational leadership, teachers' job performance, religiosity

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga atau tempat untuk para siswa belajar dibawah pengawasan pendidik atau biasa disebut guru. Peran guru merupakan ujung tombak untuk memberikan pelayanan teknis kependidikan kepada siswa, oleh karena itu guru selalu dianggap sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam operasional pendidikan di tingkat sekolah. Sehingga ketika pendidikan dianggap sebagai penyebab turunnya kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan melalui proses pendidikan, maka secara langsung guru dianggap pihak yang ikut bertanggung jawab. Dengan demikian, peran guru sangat strategis dan amat menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Mengingat guru menjadi penanggung jawab dalam kegiatan belajar mengajar, maka upaya peningkatan kualitas guru merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara terus menerus. Maka dibutuhkan suatu lembaga kemasyarakatan yang menunjang serta membantu sekolah yang ada disuatu daerah untuk mencerdaskan generasi bangsa terutama di Bali. Organisasi kemasyarakatan yang ada di Bali seperti Muhammadiyah merupakan lembaga yang secara langsung membantu masyarakat yang ada di Bali.

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi kemasyarakatan terbesar di Indonesia turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Di bidang pendidikan, memiliki ribuan sekolah mulai dari tingkat TK sampai SMA, serta ratusan Perguruan tinggi yang tersebar di berbagai Provinsi di Indonesia. Perguruan Muhammadiyah memiliki beberapa ranting, dan tiap ranting memiliki beberapa sekolah mulai dari tingkat Taman Kanak – Kanak sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Proses pembelajaran pada SMA Muhammadiyah di Bali sebagai kegiatan inti pembelajaran masih berpusat pada guru.

SMA Muhammadiyah di Bali merupakan sekolah yang populer dikalangan masyarakat muslim di Bali. Kepopulerannya ini salah satunya dikarenakan kualitas guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah di Bali. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Keberadaan guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan dan pengajaran selalu disorot oleh berbagai pihak yang merasakan dampak dari hasil pendidikan dimana guru berperan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, upaya yang harus dilakukan dimulai dengan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik maka dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Kinerja guru merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dijalankan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, menentukan dalam proses pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari

bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan di sekolah.

Dari observasi awal yang dilakukan ditemukan fenomena yang terdapat di sekolah SMA Muhammadiyah di Bali yaitu beberapa guru yang hanya merencanakan program pembelajaran dengan menggunakan buku pegangan untuk bahan ajar mereka, sehingga kurangnya pengembangan silabus. Guru sering telat dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak menggunakan media pembelajaran, metode dan pengelolaan kelas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehari-harinya dan tidak melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran peserta didik secara konsisten

Selain itu sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan sekarang ini dihadapkan kepada berbagai permasalahan termasuk di dalamnya masalah yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah. Pentingnya kepemimpinan yang efektif diperlukan di sekolah. Tetapi para pemimpin sekolah terus-menerus dihadapkan pada tekanan untuk meningkatkan standar dan peningkatan sekolah. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan agen penting dalam pembangunan generasi penerus. Keberhasilan sebuah sekolah tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah (Sholeh, 2017).

Kepala sekolah harus mempunyai personaliti yang positif, mengerti akan keadaan dan situasi guru, kemampuan untuk membuat pilihan yang benar dan bijaksana serta dapat berinteraksi dengan semua siswa sekolah dengan baik (Pianda, 2018). Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pilihan kepala sekolah dalam membangkitkan kesadaran, memberi ide-ide baru serta mengembangkan sekolah ke arah kharismatik (Sukayana, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dirasa cukup efektif dalam hubungan relasional yang digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan anggotanya yang dalam hal ini adalah guru, yang merupakan modal untuk tumbuh dan berkembangnya kinerja organisasi. Pemimpin transformasional akan mentransformasikan atau mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan, dan sikap anggotanya sehingga mereka mau bekerja melebihi tingkat minimum yang ditentukan oleh organisasi (Ma'sum, 2019). Apabila kepala sekolah dikatakan tidak berhasil dalam gaya kepemimpinannya, maka kepala sekolah dianggap gagal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Jadi kepemimpinan transformasional akan bisa mempengaruhi kinerja guru, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Siswatiningsih dkk, (2019) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya religiusitas juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, Menurut (Alfisyah, 2018) dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Maka dari itu, faktor religiusitas yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kinerja guru. Komitmen seorang guru sebagai pendidik seharusnya berbanding lurus dengan tingkat religiusitas yang dimiliki. Dengan religiusitas yang tinggi pada diri seorang guru maka akan tumbuh rasa tanggung jawab dan keikhlasan dalam mengajar, karena dalam keyakinan diri seorang guru yang memiliki religiusitas tinggi mengajar itu suatu ibadah yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini yang akan menciptakan seorang guru rajin dan giat dalam mengajar sehingga kinerjanya meningkat (Wahab, 2017).

Kemudian budaya sekolah juga sangat penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru. Ansar (2011) mengemukakan bahwa Budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah harusnya dikelola atau dioperasikan yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Menurut Zamroni (2011) mengemukakan pentingnya sekolah memiliki budaya atau culture. Sekolah sebagai suatu organisasi harus

memiliki: 1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan 2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Lebih lanjut Mulyasa (2012) menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartini (2020) yang mendapatkan hasil budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah memerlukan fasilitas pembelajaran yang berguna untuk menunjang meningkatnya budaya sekolah yang baik oleh guru dalam hal penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga, dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas pembelajaran adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolak ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih.

Dalam mengajar selain religiusitas dan budaya sekolah, kecerdasan emosional memegang peranan penting guna meningkatkan kinerja guru. Agustian (2016:64) menyatakan "kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Suksesnya pencapaian kinerja guru tidak lepas dari kemampuannya dalam melakukan self control. Semakin baik kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, maka semakin baik pula kinerja yang akan dicapai. Kemampuan dalam mengelola diri dipengaruhi oleh kecerdasan yang disebut kecerdasan emosional (Sholihah, 2017).

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional. Namun seberapa besar sumbangan dari faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja guru belum diketahui secara pasti. Maka dari pemaparan tersebut dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, Budaya sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Di Bali.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui besaran kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah di Bali. (2) Mengetahui besaran kontribusi yang signifikan religiusitas terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali. (3) Mengetahui besaran kontribusi yang signifikan budaya sekolah guru SMA Muhammadiyah di Bali. (4) Mengetahui besaran kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional guru SMA Muhammadiyah di Bali. (5) Mengetahui besaran kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali.

## **METODE**

Pendekatan *Ex-post facto* digunakan di dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh guru SMA Muhammadiyah di Bali sebanyak 46 orang. Melihat keadaan di mana total populasi sedikit, maka dari itu, diputuskan bahwa sampel penelitian menggunakan keseluruhan dari populasi. Hal ini yang menyebabkan jumlah sampel pada penelitian ini menjadi 46 orang.

Kepemimpinan transformasional( $X_1$ ), religiusitas( $X_2$ ), budaya sekolah( $X_3$ ) dan kecerdasan emosional( $X_4$ ) menjadi variabel bebas dari penelitian ini. Sedangkan kinerja guru( $Y$ ) menjadi variabel terikat.

Dalam pengumpulan data, kuisioner digunakan sebagai instrument. Instrument terkait memiliki beberapa indikator sebagai berikut, yaitu data tentang kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan kinerja guru. Dalam pengumpulan data penelitian, peneliti menggunakan lima buah jenis kuisioner,

yaitu: 1) kuesioner kepemimpinan transformasional, 2) religiusitas, 3) kuesioner budaya sekolah, 4) kuesioner kecerdasan emosional, dan 5) kuesioner kinerja guru.

Data yang diharapkan terkumpul dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) gambaran umum kinerja guru, kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional. Gambaran umum yang dimaksud adalah skor rata-rata, simpangan baku, skor terendah, skor tertinggi, modus, dan median, 2) model regresi antara tiga variabel bebas dan variabel terikat baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, 3) koefisien regresi dari masing-masing model regresi, digunakan untuk meramal atau menaksir besarnya variansi nilai Y (variabel terikat), dan 4) korelasi parsial yang berfungsi untuk penentuan hubungan murni antar variabel bebas dan terikat dengan cara pengendalian variabel lainnya.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, analisis data dari data yang terkumpul dilakukan lebih dahulu. Ada tiga tahapan yang dilakukan dalam proses data analisis, yaitu: 1) tahap deskripsi data, 2) tahap pengujian persyaratan, 3) tahap pengujian hipotesis. Kumpulan data kemudian akan dideskripsikan berdasarkan masing-masing variabel, yang mana adalah: kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru. Mengacu pada tujuan tersebut, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo), dan median (Me) setiap variabel yang diteliti.

Setelah dilakukan deskripsi data hasil penelitian kemudian tahapan dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis. Adapun persyaratan analisis tersebut adalah: 1) uji normalitas sebaran data, 2) uji linieritas dan keberartian arah koefisien regresi, 3) uji multikolinieritas, 4) uji autokorelasi, dan 5) uji heterokedastisitas. Apabila data sudah memenuhi persyaratan analisis, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda dan korelasi parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Tabel 1. Uji Signifikansi dan Kolinieran Regresi Kinerja Guru atas Kepemimpinan Transformasional

| Sumber variasi | dk | Jk        | Rjk     | F hitung | F tabel<br>α = 0,05 | Keterangan |
|----------------|----|-----------|---------|----------|---------------------|------------|
| Total          | 45 | 10222,870 |         |          |                     |            |
| Regresi (reg)  | 1  | 302,984   | 302,984 | 13,344   | 2,594               | Signifikan |
| Residu (res)   | 44 | 9919,886  | 225,452 |          |                     |            |

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 1 menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 105,177 + 0,350X_1$  dengan freg 13,344 dengan kontribusi sebesar, 14% signifikan dan linier, karena freg > dari F tabel. Berdasarkan analisis korelasi antara Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan kinerja guru diperoleh  $r_{hitung} = 0,423$  ini berarti  $r_{hitung} = 0,423$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,294$ ). Dengan demikian hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak ada kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan yaitu “ada kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali” diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian ini sejalan dengan teori Kuswaeri (2016) menjelaskan bahwa semakin tinggi praktik kepemimpinan transformasional yang berlaku di kalangan pimpinan sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kinerja dan kualitas guru dan hasil penelitian ini sejalan dengan Siswatiningsih dkk (2019) yang berjudul

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan, yang mendapatkan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang bukan merupakan bentuk gaya kepemimpinan terpusat tetapi model ini melibatkan guru. Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah mampu memperluas dan meningkatkan keinginan warga sekolah untuk belajar atau peduli, menimbulkan kesadaran dan penerimaan di kalangan sekolah terhadap visi dan tujuan sekolah. Hal ini jelas menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional membantu pembentukan keterampilan dan peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali serta menjadikan proses pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Pemilihan gaya kepemimpinan transformasional merupakan solusi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga dipandang penting karena kosep kepemimpinan ini dipandang lebih mendasar dan memiliki daya mendobrak terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali khususnya. Dimana kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mengajak guru untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat mendapatkan hasil melebihi harapan.

Artinya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali. Gaya kepemimpinan transformasioanl lebih dari sekedar pertukaran, melainkan memberikan dorongan pada bawahan untuk melakukan kinerja yang diharapkan dengan melakukan stimulasi intelektual dan menginspirasi para bawahan untuk melebihi minat-minat pribadi mereka demi tujuan, misi, dan visi kolektif yang lebih tinggi. Melalui gaya kepemimpinan yang efektif, seorang kepala sekolah dapat memonitor, mengendalikan, memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tujuan, harapan, visi, dan misi yang diemban melalui sekolah.

Pemaparan sebelumnya membuktikan bahwasanya Terdapat Kontribusi yang Signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali.

## 2) Kontribusi Religiusitas Terhadap Kinerja Guru

Tabel 2. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Guru atas Religiusitas

| Sumber variasi | dk | Jk        | Rjk     | F hitung | F tabel<br>□ =0,05 | Keterangan |
|----------------|----|-----------|---------|----------|--------------------|------------|
| Total          | 45 | 10222,870 |         |          |                    |            |
| Regresi (reg)  | 1  | 40,270    | 40,270  | 10,474   | 2,594              | Signifikan |
| Residu (res)   | 44 | 10182,599 | 231,423 |          |                    |            |

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 2 menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 142,376 + 0,221X_2$  dengan freg 10,174 dengan kontribusi sebesar 18,7% signifikan dan linier, karena freg > dari F tabel. Berdasarkan analisis korelasi antara religiusitas ( $X_2$ ) dengan kinerja guru diperoleh  $r_{hitung} = 0,336$  ini berarti  $r_{hitung} = 0,336$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,294$ ). Dengan demikian hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan "tidak ada kontribusi yang signifikan antara Religiusitas terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan yaitu "ada kontribusi yang signifikan antara Religiusitas terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali" diterima.

Hasil ini didukung oleh teori Dayakisni (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara religiusitas dengan perilaku prososial atau kinerja guru. Hasil penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian dilakukan oleh Hutagalung

(2020) dalam judul Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara Religiusitas terhadap kinerja guru.

Religiusitas yang dimiliki oleh para guru di sekolah ini menjadi dasar untuk menampilkan perilaku prososial terutama SMA Muhammadiyah di Bali dalam kegiatan sehari-harinya, termasuk ketika sedang bekerja sebagai guru. Contohnya seperti berdoa terlebih dahulu sebelum memulai pembelajaran, memberikan contoh yang baik kepada siswa dan kewajiban seperti sholat berjamaah di akhir pembelajaran. Nilai-nilai religiusitas akan terpolarisasi dengan baik jika mampu direlasikan secara sistematis pada budaya kerja. Sebab, nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja itu sendiri adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang mana tidak bisa dipisahkan dengan jiwa maupun raga bagi manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam aspek perilaku, agama identik dengan istilah religiusitas (keberagamaan) yang artinya seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama.

Guru yang memiliki religiusitas yang tinggi akan terbentuk pribadi yang selalu mengambil sisi baik setiap perbuatan dan tugas keguruan yang diembannya. Sehingga akan menghasilkan kinerja guru yang baik. Tanpa disadari bahwa dengan Religiusitas yang tinggi pada diri seorang guru maka dengan sendirinya terbentuk komitmen yang tinggi pula dalam diri guru, rasa pengabdian demi memajukan sekolah dan kemajuan peserta didiknya. Pemaparan sebelumnya membuktikan bahwasanya Terdapat Kontribusi yang Signifikan antara Religiusitas Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali.

### 3) Kontribusi Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Guru atas Budaya Sekolah

| Sumber variasi | dk | Jk        | RJK     | F hitung | F tabel | Keterangan |
|----------------|----|-----------|---------|----------|---------|------------|
| Total          | 45 | 10222,870 |         |          |         |            |
| Regresi (reg)  | 1  | 568,235   | 568,235 | 2,970    | 2,594   | Signifikan |
| Residu (res)   | 44 | 9654,634  | 219,424 |          |         |            |

$\alpha = 0,05$

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 3 menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 152,537 + 0,207X_3$  dengan freg 2,590 dengan kontribusi sebesar 15,6% signifikan dan linier, karena freg > dari F tabel. Berdasarkan analisis korelasi antara budaya sekolah ( $X_3$ ) dengan kinerja guru diperoleh  $r_{hitung} = 0,436$  ini berarti  $r_{hitung} = 0,436$ . signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,294$ ). Dengan demikian hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan "tidak ada kontribusi yang signifikan antara Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan yaitu "ada kontribusi yang signifikan antara Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali" diterima.

Hasil sejalan dengan teori (Nashihin, 2017) yang menyatakan bahwa budaya sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, serta hasil penelitian ini serupa dengan yang dilakukan oleh Komar (2020) yang berjudul Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru dalam penelitian menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya sekolah dalam penelitian ini adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah SMA Muhammadiyah di Bali dalam berinteraksi yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik

atau ciri khas yang berlaku di suatu sekolah. Karakteristik tersebut dapat terlihat melalui keramahan kepala sekolah dengan para guru, antara satu guru dengan guru lainnya, toleransi yang tinggi antar warga sekolah dan memiliki rasa kepedulian anantara satu orang dengan yang lainnya.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sekumpulan nilai, pandangan dan norma-norma yang mampu diterima dan dijalankan bersama dengan penuh kesadaran dan ketaatan sebagai perilaku alami, yang terbentuk secara alami oleh lingkungan. Budaya ini dipahami, dianut dan dilaksanakan secara menyeluruh oleh warga sekolah baik itu kepala sekolah, guru, siswa, staf, wali murid dan apabila memungkinkan membentuk opini masyarakat yang selaras dengan warga sekolah.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, kinerja guru juga tinggi. Jadi Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dalam kenyataannya SMA Muhammadiyah di Bali memiliki ruang kelas yang pencahayaannya baik namun jumlah kelas masih terbatas, ruang guru yang sudah memadai dengan adanya fasilitas seperti ac walaupun ukurannya tidak terlalu besar. Apabila tercipta lingkungan kerja yang kondusif maka dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Karena dengan adanya suasana yang kondusif maka dapat membuat guru menjadi nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja memegang peran penting sebab lingkungan tersebut menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Lingkungan yang kondusif menjadi penunjang meningkatnya suatu kinerja karena kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dan berkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dikerjakan.

Pemaparan sebelumnya membuktikan bahwasanya Terdapat Kontribusi yang Signifikan antara Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali.

#### 4) Kontribusi Kecerdasan Emosional Kinerja Guru

Tabel 4. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Guru atas Kecerdasan Emosional

| Sumber variasi | Dk | Jk        | Rjk     | F hitung | F tabel | Keterangan |
|----------------|----|-----------|---------|----------|---------|------------|
| Total          | 45 | 10222,870 |         |          |         |            |
| Regresi (reg)  | 1  | 711,147   | 711,147 | 3,290    | 2,594   | Signifikan |
| Residu (res)   | 44 | 9511,722  | 216,176 |          |         |            |

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 4 menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 101,604 + 0,196X_4$  dengan freg 3,290 dengan kontribusi sebesar 27% signifikan dan linier, karena freg > dari F tabel. Berdasarkan analisis korelasi antara kecerdasan emosional ( $X_4$ ) dengan kinerja guru diperoleh  $r_{hitung} =$  ini berarti  $r_{hitung} = 0,466$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,294$ ). Dengan demikian hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak ada kontribusi yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan yaitu “ada kontribusi yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali” diterima.

Hasil ini didukung oleh teori (Goleman, 2018) yang menyatakan Ketika seseorang mampu mengelola emosinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan persoalan di tempat kerjanya, dipastikan bahwa kinerjanya akan semakin baik dan meningkat, hasil peneliti ini juga serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2017)



yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. Jurnal Warta Ekonomi dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. Demikian halnya dengan guru-guru SMA Muhammadiyah di Bali telah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki tingkat tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada umumnya guru SMA Muhammadiyah di Bali sudah mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Namun tentunya belum semua guru memiliki hal yang demikian. Perlu dipikirkan cara untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru SMA Muhammadiyah di Bali melalui cara melatih kesabaran bahkan jika memungkinkan pihak sekolah dapat mengundang pakar atau ahli seperti motivator yang bisa membangkitkan semangat para guru dalam meningkatkan kinerjanya sekaligus meningkatkan kecerdasan emosionalnya.

Mengelola dan mengepresikan emosi dengan baik melalui cara berdiskusi antar rekan kerja, memiliki kesabaran dalam menghadapi karakter peserta didik, serta tetap memupuk dan memelihara semangat yang tinggi dalam menghadapi setiap tantangan perubahan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, guru dilibatkan dalam diskusi serta berani mengeluarkan pendapat ketika rapat. Apabila guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka kinerja guru makin meningkat.

Pemaparan sebelumnya membuktikan bahwasanya Terdapat Kontribusi yang Signifikan antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali.

5) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, Budaya Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Bali

Tabel 5. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Kinerja Guru atas Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, Budaya Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

| Sumber variasi | dk | Jk        | Rjk      | F hitung | F tabel<br>□ =0,05 | Keterangan |
|----------------|----|-----------|----------|----------|--------------------|------------|
| Total          | 45 | 77354,873 |          |          |                    |            |
| Regresi (reg)  | 1  | 37980,590 | 9410,147 | 15,164   | 2,594              | Signifikan |
| Residu (res)   | 44 | 39374,283 | 495,909  |          |                    |            |

dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

Rjk = rerata jumlah kuadrat

Tabel 5 menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 0,291X_1 + 0,324X_2 + 0,318X_3 + 0,245X_4$  dengan freg 3,162 ( $p < 0,05$ ) adalah signifikan dengan kontribusi (R square x 100) sebesar 57,9%. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan "Secara bersama-sama, tidak ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan, yaitu "secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali" diterima.

Kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap guru yang sesuai dengan perannya, kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting. Dalam penelitian ini, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan

hasil seperti kecerdasan emosional, religiusitas, budaya sekolah, dan kepemimpinan transformasional.

Sebuah kesimpulan dapat ditarik, di mana, telah ditemukan hubungan signifikan yang terjadi di antara kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru. (2) Bagi manajemen pendidikan, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap pengembangan bidang ilmu pendidikannya khususnya Administrasi Pendidikan. (3) Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (1) Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali yaitu koefisien korelasi product moment, 0,464 dan koefisien korelasi parsial sebesar, 0,324 dengan sumbangan efektif sebesar 12,94%. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali yaitu koefisien korelasi product moment, 0,546 dan koefisien korelasi arisial sebesar, 0,354 dan sumbangan efektif sebesar 18,07%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan antara Budaya Sekolah terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali yaitu koefisien korelasi product moment 0,464 dan koefisien korelasi product moment, 0,513 dan koefisien korelasi parsial sebesar, 0,384 sumbangan efektif sebesar 16,01%. (4) Terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali yaitu koefisien korelasi product moment, 0,422 dan koefisien korelasi parsial sebesar, 0,316 dan sumbangan efektif sebesar 10,88%. (5) Secara bersama-sama ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional, religiusitas, budaya sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 57,9% terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Bali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. 2016. *ESQ Emotional Spiritual Quotient: Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- Alfisyah, K. D., Anwar, Moch. K. 2018. *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor*. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 99–107.
- Ansar & Masaong. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media.
- Dayakisni, T, dan Hudaniah. 2015. *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Goleman, Daniel. 2018. *Emotional Intelligence*. *Trans. T. Hermaya*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Hutagalung, Dhaniel, Masdukiasbari, dkk. *Peran religiusitas, Kepmimpinan Transformasioanl, Kepuasan kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja Gurut*, Volume 2 NO 1.
- Komar, A. 2020. *Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Budaya sekolah Guru*. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6 (2), 109–117. <https://doi.org/10.36835/attalim.v6i2.362> Diunduh pada Agustus 2021.
- Kuswaeri, I. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Tarbawi: *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Volume 2 No 2.

- Ma'sum, T. 2019. *Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, No.2
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nashihin, H. 2017. *Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Pesantren*. Semarang: Cv Pilar Nusantara Semarang.
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bojongsenteng, Sukabumi: CV Jejak.
- Sholeh, M. 2017. *Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, Volume 1 No 1.
- Sholihah, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang-Malang. Jurnal Warta Ekonomi*, Vol. 7 No. 17.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 2 No 5.
- Suhartini, Cucu. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Vol. 4 No 2.
- Sukayana I Wayan, Made Yudana, Dewa Gede Hendra Divayana. 2019. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kertha Wisata Denpasar. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*.
- Wahab, M. A. 2017. *Relationships between religious work values, sustainable work behaviours and sustainable energy consumptions: An empirical analysis using Muslim employees. Management Decision*, Volume 9 No 55.
- Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultural*. Jakarta: Gavin Kalam Utama.