

# Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional, terhadap kinerja guru pendidikan jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo

**Sukijo**

SMK Negeri 1 Samigaluh, Kalirejo Utara, Pagerharjo, Kec. Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55673, Indonesia.

Corresponding Author: [mr.sukijoskj@gmail.com](mailto:mr.sukijoskj@gmail.com)

**Abstrak:** guru Pendidikan Jasmani memiliki peran strategis dalam mendidik aspek fisik, mental, dan sosial siswa, sehingga mampu mencetak lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 55 guru. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan anggota sampel penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan secara simultan/bersama-sama maupun secara parsial atas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo.

**Kata Kunci:** kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kecerdasan emosional

## Contribution of principal leadership, organizational culture and emotional intelligence to the performance of physical education teachers of SMK in Kulon Progo Regency.

**Abstract:** Physical education teachers have a strategic role in educating the physical, mental and social aspects of students to produce graduates who are competent and ready to compete in the world of work. This study aims to analyze the contribution of principal leadership, organizational culture and emotional intelligence to the performance of physical education teachers of SMK in Kulon Progo Regency partially or simultaneously. This kind of research is quantitative research. The population in this study were all physical education teachers of SMK in Kulon Progo Regency, a total of 55 teachers. This research is a population study, so all members of the population in this study are used as members of the research sample. The data collection technique used a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, it can be concluded that there is a positive and very significant influence simultaneously / together and partially on the principal's leadership, organizational culture and emotional intelligence on the performance of physical education teachers of vocational high schools in Kulon Progo Regency.

**Keywords:** teacher performance, principal leadership, organizational culture, emotional intelligence

## Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah institusi (Permana, A. I., & Eliza, D., 2022). Guru tidak hanya bertugas sebagai fasilitator pembelajaran, tetapi juga berperan dalam membangun karakter peserta didik. Di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), guru Pendidikan Jasmani memiliki peran strategis dalam mendidik aspek fisik, mental,

dan sosial siswa, sehingga mampu mencetak lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Oleh karena itu, kinerja guru Pendidikan Jasmani perlu didukung oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu guru itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi sekolah.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai (Hesti Murwati, 2013: 17). Bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh: (1) *personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan (5) *contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah (Wibowo, 2007: 74–75).

Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Apabila kepemimpinan kepala sekolah sudah optimal, maka proses dari kegiatan sekolah akan berjalan dengan baik. Guru juga akan merasa diperhatikan oleh kepala sekolah, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Hamzah B. Uno, 2011: 107).

Selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2010: 79). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi (Setiawan dan Waridin, 2006: 182). Adanya budaya organisasi sekolah yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja guru.

Sementara itu salah satu yang sangat diperlukan bagi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya adalah kecerdasan emosional, karena gejala perasaan sangat mempengaruhi kepada gejolak berfikir. Sekalipun seseorang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, namun tidak diiringi dengan kecerdasan emosional maka orang tersebut cenderung tidak akan sukses dalam pekerjaannya, karena mengalami

hambatan dalam interaksi sosial (Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, 2003: 25). Diantara kualitas-kualitas kecerdasan emosional tersebut adalah mengenali perasaan, mengelola emosi, motivasi diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan (Goleman, 2009: 45). Penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosi memiliki peranan lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual. Dengan kata lain, memiliki EQ tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar dengan kecerdasan kognitif verbal dan nonverba (Lawrence E. Shapiro, 1998: 4).

Berdasarkan data pada guru SMK di Kabupaten Kulon diketahui bahwa masih banyak guru pendidikan jasmani SMK di Kabupaten Kulon Progo tidak lulus uji Kompetensi. Selain itu berdasarkan data pada beberapa orang guru Pendidikan Jasmani SMK di Kabupaten Kulon Progo diperoleh informasi bahwa masih ada guru Pendidikan Jasmani dengan kinerja yang kurang optimal. Hal ini diantaranya tercermin dari kurang seriusnya mereka dalam mengajar. Kondisi tersebut terlihat dari beberapa orang guru Pendidikan Jasmani yang senang meninggalkan siswa untuk beraktivitas sendiri tanpa pengawasan. Guru Pendidikan Jasmani juga sering mengajak siswa dalam praktik olahraga bersama-sama, sehingga guru mudah dalam mengawasinya. Selama ini kepala sekolah memang kurang memperhatikan kinerja guru Pendidikan Jasmani, karena kepala sekolah lebih banyak memperhatikan disiplin guru dalam mengajar daripada kualitas guru dalam mengajar. Selain itu, budaya sekolah setempat juga kurang memperhatikan pelajaran Pendidikan Jasmani, sehingga guru Pendidikan Jasmani juga kurang serius dalam mengajar. Permasalahan lainnya, masih ada beberapa orang guru Pendidikan Jasmani yang kurang pandai mengelola emosi, sehingga mudah tersulut emosi ketika siswa melakukan kesalahan ataupun guru yang kurang sabar dalam menghadapi berbagai macam karakter siswa.

Penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru telah banyak dilakukan, namun setiap penelitian memiliki fokus dan kontribusi yang berbeda sesuai dengan konteks dan variabel yang diteliti. Beberapa penelitian terdahulu menggarisbawahi peran penting kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berdampak pada motivasi dan kinerja guru melalui pengembangan visi yang jelas dan komunikasi yang efektif.

Selain itu, budaya organisasi menjadi fokus penting dalam penelitian kinerja guru. Studi Manalu, O., & Kristianingsih, S. A. (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, inovatif, dan kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Faktor individu seperti kecerdasan emosional juga menjadi perhatian utama dalam penelitian pendidikan. Mahmudinata, A. A. (2024) menjelaskan konsep kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan

mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Dalam konteks pendidikan, penelitian Tolie, E. P., Amir, A. M., & Parmita, R. (2023) menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, membangun hubungan baik dengan siswa, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah mengeksplorasi masing-masing faktor ini secara terpisah, studi yang mengintegrasikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional dalam satu kerangka penelitian masih terbatas, terutama pada konteks guru Pendidikan Jasmani di SMK. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang determinan kinerja guru. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk meningkatkan kualitas pendidikan jasmani di sekolah kejuruan. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo. Rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo baik secara parsial maupun secara simultan?..

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Se-Kabupaten Kulon Progo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pendidikan Jasmani SMK Se-Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 55 guru. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan anggota sampel penelitian (sampel jenuh). Prosedur penelitian dilakukan dengan membagikan angket kepada sampel penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Deskripsi Data**

Distribusi variabel kinerja guru sebagian besar dalam kategori sedang (45,45%) kemudian diikuti kategori rendah (25,45%), tinggi (12,73%), sangat rendah (10,91%) dan terakhir kategori sangat tinggi (5,45%). Distribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagian besar dalam kategori sedang (50,91%) kemudian diikuti kategori

rendah (18,18%), tinggi (16,36%), sangat rendah (9,09%) dan terakhir kategori sangat tinggi (5,45%). Distribusi variabel budaya organisasi sebagian besar dalam kategori sedang (40,00%) kemudian diikuti kategori rendah (25,45%), kategori tinggi (18,18%), kategori sangat rendah (9,09%) dan terakhir kategori sangat tinggi (7,27%). Distribusi variabel kecerdasan emosional sebagian besar dalam kategori sedang (45,45%) kemudian diikuti kategori rendah (25,45%), kategori tinggi (12,73%), kategori sangat rendah (10,91%) dan terakhir kategori sangat tinggi (5,45%).

## Uji Prasyarat Analisis

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

Variabel	KS	p	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,548	0,925	Normal
Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	0,428	0,993	Normal
Budaya organisasi (X2)	0,521	0,949	Normal
Kecerdasan emosional (X3)	0,571	0,900	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 1, nilai p pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu kinerja guru ( $p = 0,925$ ), kepemimpinan kepala sekolah ( $p = 0,993$ ), budaya organisasi ( $p = 0,949$ ) dan kecerdasan emosional ( $p = 0,900$ ) terdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

Hubungan	F	p	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kinerja guru (Y)	1,369	0,226	Linear
Budaya organisasi (X2) dan kinerja guru (Y)	1,556	0,134	Linear
Kecerdasan emosional (X3) dan kinerja guru (Y)	1,429	0,183	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada table 2, nilai p pada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (0,226) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru (0,134) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja guru (0,183) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada table 3, nilai VIF pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,586 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel budaya organisasi sebesar 1,599 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel

kecerdasan emosional sebesar 1,484 atau lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	0,631	1,586	Tidak ada gejala multikolinearitas
Budaya organisasi(X2)	0,625	1,599	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kecerdasan emosional (X3)	0,674	1,484	Tidak ada gejala multikolinearitas

## Pengujian Hipotesis Mayor

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4925.349	3	1641.783	27.696	.000
Residual	3023.197	51	59.278		
Total	7948.545	54			

Keterangan:

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dependent Variable: Y

Hasil analisis data yang disajikan pada table 4 diperoleh nilai  $F_{hitung} = 27,696$  dengan signifikansi 0,000 berarti p value sig. < 0,01 sehingga ada pengaruh positif dan sangat signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.597	7.699

Keterangan:

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil analisis regresi linear berganda (table 5) diperoleh harga  $R_{y-123} = 0,787$  dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,620. Pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar  $R^2 = 0,620 \times 100\% = 62,0\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 62,0\% = 38,0\%$ . Besarnya pengaruh masing-

masing variabel bebas antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) Dari Masing-masing Prediktor**

Variabel	SE(%)	SR (%)
Kepemimpinan kepala sekolah(X1)	22,4	36,2
Budaya organisasi(X2)	21,2	34,3
Kecerdasan emosional(X3)	18,3	29,5
Jumlah	62,0	100,0

Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo adalah 22,4% dan sumbangan relatif sebesar 36,2%. Besarnya sumbangan efektif budaya organisasi terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo adalah 21,2% dan sumbangan relatif sebesar 34,3%. Besarnya sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo adalah 18,3% dan sumbangan relatif sebesar 29,5%. Besarnya sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo adalah 62,0%.

## Pengujian Hipotesis Minor

**Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Parsial**

Variabel	r parsial	t	sig
Kepemimpinan kepala sekolah(X <sub>1</sub> )	0,400	3,113	0,003
Budaya organisasi(X <sub>2</sub> )	0,383	2,957	0,005
Kecerdasan emosional(X <sub>3</sub> )	0,363	2,781	0,008

Hipotesis minor pertama berbunyi "Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial 0,400, t hitung 3,113 dan signifikansi 0,003 ( $p < 0,01$ ) jadi hipotesis yang diajukan diterima, sehingga ada pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hipotesis minor kedua berbunyi "Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial 0,383, t hitung 2,957 dan signifikansi 0,005 ( $p <$

0,01) jadi hipotesis yang diajukan diterima, sehingga ada pengaruh positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hipotesis minor ketiga berbunyi "Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Se-Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial 0,363 t hitung 2,781 dan signifikansi 0,008 ( $p < 0,01$ ) jadi hipotesis yang diajukan diterima, sehingga ada pengaruh positif dan sangat signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 62,0%. Kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai (Hesti Murwati, 2013: 17). Hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga pemerintah menyelenggarakan program sertifikasi guru sebagai upaya untuk meningkatnya mutu dan martabat guru dan profesionalisme guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh (Jalal, 2001: 293).

Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Burhanudin, 2007: 1). Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, meliputi 1) Pertama variabel individu guru yang terdiri dari: pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap guru., 2) Kedua variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan guru yang meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, dan pengaturan ruang kerja. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi: kebijakan sekolah, jenis latihan dan pengalaman guru, sistem upah serta lingkungan sosial sekolah (Sumarno, 2011: 15).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 22,4%. Hal ini dapat dipahami karena kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Apabila



kepemimpinan kepala sekolah sudah optimal, maka proses dari kegiatan sekolah akan berjalan dengan baik. Guru juga akan merasa diperhatikan oleh kepala sekolah, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya. Apabila kepemimpinan kepala sekolah sudah optimal, maka proses dari kegiatan sekolah akan berjalan dengan baik. Guru juga akan merasa diperhatikan oleh kepala sekolah, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Hamzah B. Uno, 2011: 107).

“Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi” (Wahjosumidjo, 2005). Mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi” (E. Mulyasa, 2013).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan penilaian budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 21,2%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penilaian budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang. Penilaian budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya (Erni R. Ernawan, 2011: 192). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos paraanggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya (Erni R. Ernawan, 2011). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi. Adanya budaya organisasi sekolah yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja guru.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2010: 79). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena

baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006: 182). Adanya budaya organisasi sekolah yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 18,3%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru termasuk dalam kategori sedang. Kecerdasan emosional merupakan gejala perasaan sangat mempengaruhi kepada gejala berfikir. Sekalipun seseorang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, namun tidak diiringi dengan kecerdasan emosional maka orang tersebut cenderung tidak akan sukses dalam pekerjaannya, karena mengalami hambatan dalam interaksi sosial. Diantara kualitas-kualitas kecerdasan emosional tersebut adalah mengenali perasaan, mengelola emosi, motivasi diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan. Oleh karena itu, memiliki EQ tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar dengan kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal.

Kecerdasan emosi menentukan posisi seseorang mempelajari keterampilan keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan (Goleman, 2009: 16). Kecerdasan emosi (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidupnya. "Kecerdasan emosi, di mana seorang individu dituntut untuk mampu manage emosinya sendiri, yang terkadang terasa kurang stabil. *Emotional Quotient* (EQ) merupakan cerminan jiwa seseorang yang akan terlihat pada kondisi bagaimanapun (Veithzal Rivai, 2004:142). Sebelum itu kecerdasan intelektual atau *Intelligence Quotient* (IQ) sebagai satu-satunya faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berpikir. Keterampilan lain yang perlu manusia miliki adalah pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain, mengontrol emosi yang tidak produktif dan sebagainya.

Kecerdasan emosi itu sendiri terdiri atas dua kata, yaitu kecerdasan dan emosi. Kecerdasan itu sendiri bermula pada pikiran yang ada pada manusia merupakan kombinasi antara kemampuan berpikir (kemampuan kognitif), kemampuan terhadap *affection* (kemampuan pengendalian secara emosi), dan unsur motivasi (atau *conation*) (Amaryllia Puspasari, 2009: 28). Pemahaman mengenai kecerdasan itu sendiri berkaitan dengan unsur kognitif yang berkaitan dengan daya ingat, *reasoning* (mencari

unsur sebab akibat), *judgment* (proses pengambilan keputusan), dan pemahaman abstraksi. Kecerdasan emosional merupakan himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan (Lawrence E. Shapiro, 1998: 8).

## Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sangat signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani SMK di Kabupaten Kulon Progo. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin positif budaya organisasi yang diterapkan, serta semakin tinggi kecerdasan emosional guru, maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut rendah, maka kinerja guru juga akan cenderung menurun. Temuan ini memperkuat teori manajemen pendidikan dan psikologi kerja, sekaligus memberikan bukti empiris bahwa faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional merupakan elemen penting dalam mendukung performa profesional guru di sekolah.

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif dan memberdayakan, serta memastikan budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif dapat berkembang. Guru juga disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional melalui pelatihan, sehingga mampu mengelola emosi, membangun hubungan yang baik, dan mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Penelitian ini membuka peluang untuk kajian lebih lanjut dengan cakupan wilayah yang lebih luas atau dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja dan beban kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

## Daftar Pustaka

- Amaryllia Puspasari. (2009). *Emotional intelligent parenting*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Burhanudin. (2007). *Manajemen sekolah berbasis perubahan kurikulum*. Jakarta: Depdikbud.
- E. Mulyasa. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19-32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>

- Erni R. Ernawan, (2011), *Budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan. Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Goleman, Daniel. (2009). *Emotional intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Penerjemah Alex Tri Kantjo Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Hamzah B. Uno. (2011). *Profesi kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hesti Murwati, (2013), Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal pendidikan bisnis dan ekonomi (BISE)*. 1(1).12-21.
- Jalal, Sais. (2001). *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawrence E. Shapiro, (1998). *Mengajarkan emotional intelligence*. Alih bahasa Alex Tri Kantjono. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahmudinata, A. A. (2024). Pendidikan Agama Islam dan Kecerdasan Emosional: Pendekatan Integratif untuk Peningkatan Karakter Siswa. *Sasana: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 143-148.
- Manalu, O., & Kristianingsih, S. A. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 668-672.
- Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, (2003), *Mendidik kecerdasan: pedoman bagi orang tua dan guru dalam mendidik anak cerdas*. Jakarta Pustaka Populer Obor.
- Permana, A. I., & Eliza, D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5226-5236. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>
- Waridin, D. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Semarang: JRBI*.
- Sumarno. (2011). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan paguyangan kabupaten brebes*. Tesis. Semarang: Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Tolie, E. P., Amir, A. M., & Parmita, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Bariri, SDN Baleura dan SDN Rompo Kec. Lore Tengah, Kab. Poso. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(8), 1000-1008
- Veithzal Rivai, (2004), *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahyu Amuk, (2017), *Kompetensi guru dinilai masih rendah*, diakses dari  
Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.