

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KESEHATAN
BHAKTI KENCANA CIMAH**

Aziz Ghoniyyu

Ayu Nike Retnowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email :

sloggerscommunity@gmail.com

anr3515@unibi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana kecerdasan emosional dan komitmen organisasional serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru tetap yang mengajar di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian ini adalah kondisi kecerdasan emosional guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi ada pada kategori baik. Kondisi komitmen organisasional ada pada kategori baik dan kondisi kinerja guru ada pada kategori baik. Selain itu terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi sebesar 20,9%. Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi sebesar 36%. Selain itu terdapat juga pengaruh simultan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi sebesar 46,4%.

Kata kunci : Kecerdasan emosional, komitmen organisasional, kinerja guru.

Abstract

This study aims to find out and explain how emotional intelligence and organizational commitment and how much influence they have on teacher performance at the Vocational School of Health Bhakti Kencana Cimahi. The method used in this study is descriptive and quantitative approach. In this research Sempel is a permanent teacher who teaches at the Vim Health Bhakti Kencana Cimahi School of 31 people. Data collection techniques carried out in this study were observation, questionnaire and literature study. The results of this study are the conditions of the emotional intelligence of teachers at SMK Health Bhakti Kencana Cimahi in the good category. The condition of organizational commitment is in the good category and the condition of teacher performance is in the good category. In addition, there is the influence of emotional intelligence on teacher performance at the Vim Health Bhakti Kencana Cimahi at 20.9%. There is an influence of organizational commitment on teacher performance at the Vim Health Bhakti Kencana Cimahi School of 36%. In addition, there is also the simultaneous influence of emotional intelligence and organizational commitment on teacher performance at the Health Vocational School of Bhakti Kencana Cimahi by 46.4%.

Keywords: *Emotional intelligence, organizational commitment, teacher performance.*

1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini dapat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan zaman. Peningkatan pelaksanaan pendidikan itu sangat perlu. Khususnya pendidikan formal memberikan peranan yang besar bagi seseorang dalam hal mencapai kemampuan akademis sehingga perlu mengembangkan upaya untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas pendidikan.

SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi merupakan sekolah swasta dari Yayasan Adhi Guna Kencana yang menawarkan program keahlian farmasi dan perawat medis yang beralamatkan di Jl. Citeureup no. 97 Kota Cimahi, Jawa Barat. SMK Kesehatan Bhakti Kencana memiliki visi untuk menjadi SMK kesehatan yang unggul dalam pembentukan karakter profesional dan memiliki misi untuk menjadikan siswa SMK memiliki ahklak yang mulia, mandiri, berilmu, dan memiliki keunggulan kompetitif dibidang kesehatan, sehingga mampu menjalankan profesinya secara bertanggung jawab. Demi tercapainya tujuan organisasi, kinerja guru menjadi jembatan dalam rangka terwujudnya visi dan misi organisasi. Mangkunegara dalam Nurandini (2014:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja guru tersebut, diadakanlah sebuah kegiatan berupa ujian yang dilaksanakan untuk mengukur kemampuan atau kompetensi guru. Dimana penyelenggaraan ujian ini materinya disesuaikan dengan bidang studi dan pedagogik guru yang bersangkutan, atau biasa disingkat dengan UKG (Uji Kompetensi Guru). Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah materi yang sudah terintegrasi antara konsep pedagogik dengan proses pembelajaran didalam kelas. Khusus bagi guru yang sudah mempunyai sertifikasi atau nomor registrasi

guru (NRG) maka kompetensi dasar yang diujikan akan sesuai dengan bidang studi sertifikasi. Sedangkan bagi guru yang belum bersertifikat pendidikan (Sertifikasi Guru) pelaksanaan UKG disesuaikan dengan kualifikasi akademik. Dari 20 orang guru yang tidak ingin disebutkan namanya di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, penulis mengumpulkan data hasil UKG dari tahun 2017 hingga 2018. Berikut adalah hasilnya :

Tabel 1. Data Nilai UKG SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi Pada Tahun 2017-2018

Peserta Guru	Nilai UKG Tahun 2017	Nilai UKG Tahun 2018
1	8.7	8.5
2	8.2	8.3
3	8.7	8.6
4	8.4	8.4
5	7.9	8.0
6	8.2	7.6
7	8.4	8.5
8	8.3	8.5
9	8.2	7.7
10	8.6	7.9
11	8.4	8.1
12	8.8	8.7
13	7.9	8.4
14	8.8	8.4
15	8.6	8.6
16	8.4	7.9
17	8.2	8.4
18	8.1	7.5
19	8.2	7.9
20	8.6	7.7
NA	8.38	8.23

Dari data hasil nilai UKG pada 20 orang guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, nampak terjadi penurunan yang signifikan antara nilai UKG pada tahun 2017 dan 2018. Salah satu guru yang mengalami penurunan nilai yang signifikan pada pergantian tahun tersebut adalah peserta nomor 20, dimana terdapat penurunan nilai sebanyak 9 poin. Kemudian disusul oleh peserta nomor 10 dengan penurunan nilai sebanyak 7 poin. Adapun peserta nomor 6 dan 18 mengalami penurunan nilai sebanyak 6 poin. Pada hasil

akhir dari keseluruhan peserta guru, terdapat sebuah penurunan nilai yang signifikan antara tahun 2017 dan 2018. Dimana pada tahun 2017 rata-rata nilai yang didapatkan oleh seluruh jumlah peserta adalah 8.38 sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan 15 poin menjadi 8.23.

Guru berperan sebagai tenaga pendidik yang harus profesional dalam mengemban tugasnya. Guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya. Untuk sukses dalam mendidik, seorang guru tidak hanya dinilai melalui kecerdasan intelektualnya saja, namun juga kecerdasan emosionalnya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Akhir-akhir ini marak fenomena yang terjadi di dunia pendidikan. Salah satunya seperti yang dilansir oleh Liputan6.com pada tanggal 23 Agustus 2018 dimana beredar sebuah video seorang guru yang memukul muridnya di depan kelas. Diduga pemukulan itu terjadi di sebuah sekolah di Magetan, Jawa Timur. Berdasarkan informasi tersebut, muncul sebuah pertanyaan tentang bagaimana bisa seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang sangat tinggi dapat melakukan tindakan tidak terpuji seperti kasus diatas? Goleman (2009:44) "Setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional." Berdasarkan informasi tersebut, ternyata untuk bisa mengajar dengan baik seorang guru tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektualnya saja, namun kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting dalam mengajar. Berdasarkan uraian diatas maka penulis telah melakukan pra penelitian mengenai kecerdasan emosional guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, dimana hasilnya adalah dari kuesioner yang diberikan kepada 45 orang guru, mayoritas responden guru cenderung ragu-ragu dalam memilih. Namun responden yang meragukan pilihannya paling banyak yaitu

tentang keterampilan sosial sebanyak 51% responden menjawab ragu-ragu. Dari data tersebut diduga bahwa guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi masih kurang yakin dengan kemampuan mereka terkait membina hubungan antara sesama pekerja maupun atasannya. Padahal dalam hal ini membina hubungan menjadi sesuatu yang penting karena dalam kesehariannya para guru harus saling berhubungan, baik itu terhadap sesama pekerja, atasan dan khususnya terhadap siswa dan siswinya. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju paling yakni tentang empati, yaitu sebanyak 37.5% responden menjawab tidak setuju. Dari hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, diduga para Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi masih memiliki kecerdasan emosional yang tergolong rendah.

Selain kecerdasan emosional, demi tercapainya sebuah visi dan misi organisasi, para guru yang menjadi jembatan dalam proses pencapaian tujuan tersebut juga harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Greenberg dan Robert dalam Dananjaya (2013:6) menyatakan bahwa semakin baik komitmen seseorang terhadap organisasinya, maka akan semakin baik pula pencapaiannya didalam organisasi. Dengan komitmen yang tinggi, diharapkan proses pencapaian dari tujuan organisasi dapat berjalan secara efektif. Meyer et al. dalam Sapitri (2016:30) mengikut sertakan didalam penelitiannya beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi dan salah satunya adalah *turn over*. *Turn over* sendiri merupakan tingkat pertukaran atau pergantian yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau guru. Lebih lanjut berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Meyer et al, berikut ini adalah data *turn over* guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi yang penulis cantumkan untuk memperkuat hasil pra penelitian ini :

Tabel 2. Data *Turn Over* Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi Periode 2016-2017

Jumlah Guru Yang Meninggalkan Organisasi	
Tahun 2016	Tahun 2017
2	6

Dari apa yang tercantum pada tabel 2, dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 jumlah guru yang meninggalkan organisasi adalah sebanyak 2 orang, sedangkan pada tahun 2017 terjadi peningkatan sebanyak 4 orang menjadi 6. Berdasarkan hal ini, diduga bahwa komitmen organisasional guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi masih tergolong rendah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan komitmen organisasional serta kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi

2. KAJIAN PUSTAKA

Prilaku Organisasi

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Sedangkan definisi organisasi itu sendiri banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerjasama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Ada beberapa teori dari beberapa ahli mengenai organisasi, Farland dalam Yuliani (2016:21) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan.

Sedangkan Dimock dalam Yuliani (2016:22) menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah perpaduan manusia dalam suatu kelompok yang saling berketergantungan

untuk membentuk kesatuan melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan demi tercapainya suatu tujuan.

Kinerja

Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa bentuk hasil kerja yang optimal. Kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat *performance* dari pegawai itu sendiri. Adapun yang menjadi indikator penilaian kinerja adalah uraian kerja. Bila pekerjaan sesuai atau melibihi uraian pekerjaan maka dapat dikatakan berhasil dan begitu juga sebaliknya .

Mangkunegara dalam Nurandini (2014:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu, Christie dalam Sapitri (2016:5) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang atau kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini serupa dengan yang pernyataan Simanjuntak dalam Nurandini (2014:19) yang menerangkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu.

Adapun menurut Mathis dan Jackson dalam Nurandini (2014:20) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat mempengaruhinya, sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkuprawira dalam Dharma (2012:129) yakni :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bias diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara umum.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dilihat dari segi jam masuk bekerja, jam kebalik bekerja setelah

istirahat juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

4. Kerja sama

Kinerja tidak hanya dilakukan secara individu tetapi kinerja karyawan juga dapat dilihat dari seberapa baik kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lain dalam organisasi.

5. Inisiatif

Tingkat kinerja karyawan juga dapat dilihat dari seberapa inisiatif karyawan tersebut dalam mencapai target perusahaan.

Kecerdasan Emosional.

Kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kemampuan mengendalikan diri serta dorongan dalam diri untuk bertindak (motivasi) oleh Goleman disebut sebagai bagian dari kecerdasan emosional. Goleman (2009:31) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Sedangkan menurut Patton dalam Kumala (2015:31) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper & Sawaf dalam Kumala (2015:32) mendefinisikan kemampuan manusia untuk merasakan, memahami serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh manusiawi sebagai kecerdasan emosional.

Goleman (2009:40) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

1. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari

2. Lingkungan non Keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyrtai keadaan orang lain.

Menurut Goleman (2009:58) terdapat lima indikator atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi profesional yang andal. Kelima dimensi atau komponen tersebut adalah:

1. Pengenalan diri (*Self awareness*), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
2. Pengendalian diri (*self regulation*), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ideide serta informasi baru.
3. Motivasi (*Motivation*), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraihian atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
4. Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi

understanding others, developing others, costumerservice, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

5. Keterampilan social (*social skills*) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan member pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kolaborasi dan kooperasi, serta *team building*.

Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge dalam Hidayati (2013:12) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Grusky dalam Kurniawan (2015:98) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya didalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada didalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi.

Adapun menurut Griffin dalam Hidayati (2013:12) menerangkan bahwa komitmen organisasional lebih kepada sebuah cerminan dari sikap yang dia tunjukan kepada organisasinya. Sikap yang dia tunjukan didalam organisasi akan menunjukkan sejauh mana seseorang tersebut mengenal

organisasinya. Semakin seseorang tersebut mengenal dan terikat dengan organisasinya, semakin tinggi pula komitmen yang dia miliki terhadap organisasi tersebut.

Menurut David dalam Saputra (2013:10) empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang kepada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Allen dan Mayer dalam Kurniawan (2015:98) membagi komitmen menjadi tiga indikator, diantaranya adalah :

1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri

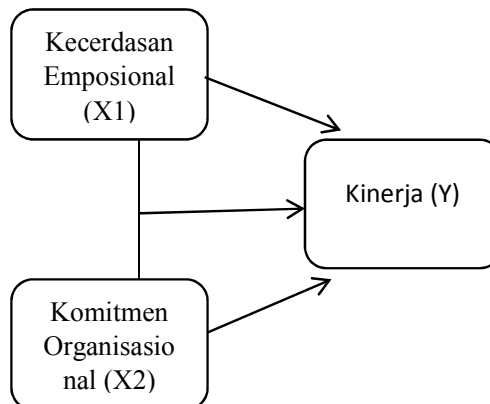
2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

3. Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Alasan dikatakan sementara adalah, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas maka didapat hipotesis berupa:

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kenchana Cimahi.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kenchana Cimahi.

H3: Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kenchana Cimahi.

3. METODE PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi merupakan sekolah swasta dari Yayasan Adhi Guna Kencana yang menawarkan program keahlian farmasi dan perawat medis yang beralamatkan di Jl. Citeureup no. 97 Kota Cimahi, Jawa Barat. Dalam melakukan penelitian ini penulis memutuskan untuk

meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi”. Variabel X1 atau variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan variabel X2 yaitu Komitmen Organisasional sedangkan variabel yang dipengaruhi atau variabel dependen adalah Kinerja Guru dan objek penelitian ini adalah guru tetap yang mengajar di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

Populasi dan Sampel

Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yang mengajar di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi. Total populasi guru tetap yang ada di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi adalah sebanyak 31 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampel jenuh, menurut Sugiyono (2008:39) mengatakan bahwa “*sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Sampling jenuh termasuk kedalam sampel *non probability*. Dalam penelitian ini, sampel yang akan diteliti adalah seluruh populasi guru tetap di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, dimana populasinya relatif kecil yakni 31 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengamatan secara langsung di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi dimana para guru bekerja. Observasi yang dilakukan adalah observasi non partisipatoris, dimana penulis hanya datang sewaktu-waktu untuk melakukan peninjauan lapangan dengan melakukan pencatatan mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tanpa ikut serta dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Angket

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data berupa memberikan daftar

pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden untuk memperoleh data primer.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengambil beberapa bahan dari literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel yang terdapat didalam masalah, dimana variable tersebut diurai hingga menjadi bagian yang terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya.

Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:277) sebagai berikut :

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Bilangan Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

X₂ = Komitmen Organisasional

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Setelah dilakukan pengolahan data, dapat dilihat hasilnya pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,505	0,361	VALID
2	0,439	0,361	VALID
3	0,438	0,361	VALID
4	0,626	0,361	VALID
5	0,531	0,361	VALID
6	0,501	0,361	VALID

7	0,483	0,361	VALID
8	0,561	0,361	VALID
9	0,451	0,361	VALID
10	0,651	0,361	VALID
11	0,422	0,361	VALID
12	0,663	0,361	VALID
13	0,546	0,361	VALID
14	0,580	0,361	VALID
15	0,465	0,361	VALID
16	0,445	0,361	VALID
17	0,588	0,361	VALID
18	0,586	0,361	VALID

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai r hitung > r tabel, hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam variabel kecerdasan emosional valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.503	0,361	VALID
2	0.485	0,361	VALID
3	0.476	0,361	VALID
4	0.511	0,361	VALID
5	0.453	0,361	VALID
6	0.476	0,361	VALID
7	0.395	0,361	VALID
8	0.692	0,361	VALID
9	0.476	0,361	VALID
10	0.406	0,361	VALID
11	0.465	0,361	VALID
12	0.669	0,361	VALID
13	0.504	0,361	VALID
14	0.469	0,361	VALID
15	0.412	0,361	VALID

Sumber : Diolah penulis (2018)

Dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai r hitung > r tabel, hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam variabel komitmen organisasional valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.402	0,361	VALID
2	0.522	0,361	VALID
3	0.548	0,361	VALID
4	0.62	0,361	VALID
5	0.596	0,361	VALID
6	0.657	0,361	VALID
7	0.552	0,361	VALID
8	0.546	0,361	VALID
9	0.535	0,361	VALID
10	0.433	0,361	VALID
11	0.447	0,361	VALID
12	0.596	0,361	VALID
13	0.397	0,361	VALID

Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai r hitung > r tabel, hal ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam variabel kinerja valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	.823	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	.726	Reliabel
3	Kinerja Guru	.816	Reliabel

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach seluruh variabel lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur kinerja guru memiliki tingkat reliabel yang tinggi, karena lebih dari 0,7 yang menyatakan nilai reliabel tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Dari tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa semua data variabel memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > α (alpha), yaitu Kecerdasan Emosional dengan hasil $0,626 > 0,05$, Komitmen Organisasional $0,653 > 0,05$ dan Kinerja Guru $0,882 > 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.943	1.060
Komitmen Organisasi	.943	1.060

Dari tabel 8 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel (X1) Kecerdasan Emosional memiliki nilai *tolerance* $0,943 > 0,1$ dan nilai VIF $1,060 < 10$, Komitmen Organisasional memiliki nilai *tolerance* $0,943 > 0,1$ dan nilai VIF $1,060 < 10$. Berdasarkan hal ini, artinya kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.388	.176
Kecerdasan Emosional	-1.072	.293
Komitmen Organisasi	-.041	.967

Dari tabel diatas, diketahui bahwa variabel (X1) kecerdasan emosional memiliki nilai signifikan $0,293 > 0,05$, dan variabel (X2) komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi $0,967 > 0,05$ dimana dalam hal ini berarti bahwa kolerasi kedua variabel independen dengan *unstandardized* residualnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini :

Tabel 10
Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	Y
N	31	31	31
Normal Mean	63.77	58.81	58.03
Parameter ^a Std. Deviation	3.547	5.833	3.728
Kolmogorov-Smirnov Z	.750	.735	.586
Asymp. Sig. (2-tailed)	.626	.653	.882

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.681 ^a	.464	.426

Dari tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R*

Square) Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,426. Hal ini berarti bahwa variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional berkontribusi sebesar 46,4% terhadap Kinerja Guru (Y), sedangkan sisanya $(100-46,4)\% = 53,6\%$ ditentukan atau diterangkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, karena nilai r^2 berada pada interpretasi 17%-49% yang menyatakan pengaruh cukup berarti.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional serta terdapat satu variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Sehingga dalam uji t ini, terdapat 2 pengujian, yaitu pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru dan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru dengan hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut.

- a. H_0 : Kecerdasan Emosional tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi
- b. H_1 : Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.
- c. H_0 : Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi
- d. H_2 : Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi

Kriteria pengujian adalah menerima H_0 jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $T_{hitung} > T_{tabel}$. Dengan menggunakan program SPSS 16, berikut hasil perhitungan uji t pada penelitian ini :

1. Uji t Kecerdasan Emosional.

Tabel 11. Hasil Uji t Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.650	.110
Kecerdasan Emosional	2.338	.027
Komitmen Organisasi	3.654	.001

Dari tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah $0,027 < 0,05$ dan nilai T_{tabel} yang diperoleh dari $\alpha = (0,050)$ dan derajat kebebasan $(df) = n-2 = 31-2=29$ adalah sebesar 2,048. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2,338 $>$ T_{tabel} 2,048.

Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan berada pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial untuk Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

2. Uji t Komitmen Organisasional.

Tabel 12. Hasil Uji T Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana.

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.650	.110
	Kecerdasan Emosional	2.338	.027
	Komitmen Organisasi	3.654	.001

Dari tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai Ttabel yang diperoleh dari $\alpha = (0,050)$ dan derajat kebebasan ($df = n-2 = 31-2=29$) adalah sebesar 2,048. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Thitung sebesar $3,654 > Ttabel 2,048$.

Dengan demikian Thitung $> Ttabel$ dan berada pada daerah H_0 ditolak dan H_2 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial untuk Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

Uji F

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji pada uji F ini yaitu :

a. H_0 : Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

b. H_3 : Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

Kriteria pengujian F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Melalui program

SPSS 16, berikut adalah hasil perhitungan uji f pada penelitian ini :

Tabel 13. Hasil Uji F Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi

Model		F	Sig.
1	Regression	12.128	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi sebesar $0,000 < 0,050$. Sedangkan, untuk nilai F tabel yang diperoleh menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau diperoleh dengan *degree freedom* $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 31-3 = 28$ adalah sebesar 3,34. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung yakni 12,128 lebih besar dari F tabel yaitu 3,34.

Berdasarkan hal ini, maka dalam keputusan hipotesisnya yaitu menolak H_0 dan menerima H_3 yang berarti Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diolah dan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden guru mengenai kecerdasan emosional di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kecerdasan Emosional dinilai baik. Kemudian nilai rata-rata pernyataan yang paling tinggi yaitu tentang

- menilai emosi diri sehingga mampu mengenali batasan-batasan dalam diri. Sedangkan untuk pernyataan dengan nilai terendah yaitu tentang membangun komunikasi yang baik dengan atasan.
2. Berdasarkan hasil analisa tanggapan responden guru mengenai komitmen organisasional di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai komitmen organisasional dinilai baik. Nilai rata-rata pernyataan yang paling tinggi yaitu tentang anggapan bahwa loyalitas itu penting. Sedangkan untuk pernyataan yang paling rendah yaitu tentang mendukung secara positif keputusan pemimpin.
 3. Berdasarkan hasil analisa tanggapan responden mengenai kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik. Nilai rata-rata pernyataan yang paling tinggi yaitu mengenai kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Selain itu pernyataan dengan nilai terendah yaitu mengenai kemampuan dalam menyumbangkan ide serta inisiatif baik kepada organisasi ataupun rekan kerja secara positif atau gagasan maupun inisiatif dari anggota maupun dari sesama rekan kerja.
 4. Berdasarkan hasil analisa mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 20,9% dimana dalam interpretasi koefisien determinasi memiliki pengaruh yang cukup berarti.
 5. Berdasarkan hasil analisa mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 36% dimana dalam interpretasi koefisien determinasi memiliki pengaruh yang cukup berarti.
 6. Berdasarkan hasil analisa pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi, diketahui bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 42,6% dimana dalam interpretasi koefisien determinasi memiliki pengaruh yang cukup berarti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang sudah diperoleh, maka penulis dapat mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t, diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi. Berdasarkan hal ini maka para guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi dapat terus meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan cara mengurangi emosi negatif yang muncul dari dalam diri, berlatih untuk

tetap tenang dan mengatasi stres pada saat mengajar serta berlatih untuk mengungkapkan perasaan dalam hubungan pribadi. Hal ini dirasa perlu untuk dilakukan mengingat bahwa guru tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektualnya saja selama proses belajar mengajar, tapi kecerdasan emosionalnya juga perlu diperhatikan demi terciptanya proses belajar-mengajar yang efektif dan efisien.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t, diketahui bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi. Berdasarkan hal ini, maka guru di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi perlu memahami tentang pentingnya loyalitas serta manfaat dan mempertahankan loyalitasnya didalam organisasi. Selain itu, untuk pimpinan di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi diharapkan mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang dapat menginspirasi guru. Karena dengan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, diharapkan dapat memberi motivasi kepada guru, mendorong guru untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan komitmen mereka di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji F, karena kecerdasan emosional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka pimpinan di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi harus lebih peduli kepada guru yang mengajar didalamnya. Hal ini dapat dilakukan dengan terus membuat guru yang mengajar merasa nyaman mungkin dan terus menjaga hubungan komunikasi diantara mereka dengan baik, karena kecerdasan emosional dan komitmen organisasional yang baik akan

berdampak positif terhadap kinerja guru yang mengajar di SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi.

6. Referensi

A. Buku

Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 7. Universitas Diponegoro Semarang.

Goleman, Daniel. 2009. *Emotional Intelligence*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Subekhi, Akhmad & Jauhar Mohammad. 2013, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta. Prestasi Pustaka.

Sugiyono 2010 . *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono 2012. *Metodologi Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung.

Sugiono 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen : Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Penelitian, Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta. Bandung.

B. Artikel Jurnal

Afiantari, Indah. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTK AKAMIGAS STEM CEPU*. (Maret 2016).(Vol.5 Nomor 3).

Damaryanthi, Inten. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai* (Januari 2016).(Vol.2 Nomor 2).

Dharma, Ngurah. 2012. *Pengaruh Kebijakan Dividen, Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. (Vol. 5 Nomor 7).

Kumala, Devi. 2015. *Organizational Citizen Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. (Vol. 5 Nomor 11)

Kurniawan, Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Vol.15 Nomor 1).

Noormijati, Eka Afnan 2013. . *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional*.(Februari 2013). (Vol. 9 Nomor 2).

Nurandini, Arina. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perumnas Jakarta*.(Agustus 2014).(Vol 1 Nomor 1).

Ridhawati, Athifah. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. (Vol 10 Nomor 3)

Sapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru* (Oktober 2016).(Vol.3 Nomor 2).

Saputra, Afrizal. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.JAMSOSTEK (Persero)*.(Januari 2013).(Vol.1 Nomor 1).

Yuliani, Novita. 2016 *.Evaluasi Kinerja Sistem Informasi Manajemen di Balai Besar Kesehatan*. (September 2016). (Vol 3. Nomor 10).

C. Website

Hidayati, Annisa. 2013. *Konsep dan Fungsi Bisnis*.
<http://annisahidayatiamal.com/2013/10/konsep-dan-fungsi-bisnis>. Diakses pada 30 Agustus 2018.