

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Relevan

Penelitian ini mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 01 Kendari. Berdasarkan eksplorasi peneliti, ditemukan beberapa tulisan yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi pada tahun 2009 yang berjudul Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru di SDN Lapangi-pangi Kabupaten Bombana di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran khususnya di SD Negeri Lapangi-pangi Kabupaten Bombana¹.

Penelitian tersebut juga relevan dengan penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mengajar lebih baik dari sebelumnya dengan meningkatkan kemampuan profesionalnya dan keterampilannya dalam mengajar sehingga kinerja guru akan lebih meningkat.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sumardi menggunakan metode analisis korelasional yang bertujuan untuk mencari apakah terdapat hubungan yang signifikan antara

¹ Skripsi *Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Lapangi-pangi kec. Lantari kab Bombana*, (Institut Agama Islam Negeri Kendari, 2009).

variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan variabel terikat (kinerja guru). Sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear yang bertujuan untuk mencari apakah terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Selain itu perbedaan lainnya yaitu penelitian tersebut hanya terdiri dari 2 variabel yaitu kecerdasan emosional dan kinerja guru, sedangkan pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

2. Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru di MTSN 02 Kendari di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTSN 02 Kendari².

Penelitian tersebut juga relevan dengan penelitian ini dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja guru akan semakin baik tercipta dalam suatu institusi apabila sisi psikologis dari guru yang meliputi emosional, ikut merasakan, kebutuhan dan keinginan, faktor biaya (pengorbanan), adanya rasa percaya, dan loyalitas dari guru diperhatikan dan terfasilitasi oleh kepala sekolah. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu variabel terikat dari penelitian tersebut adalah komitmen organisasi dan kepribadian guru. Sedangkan

² Skripsi *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru di MTSN 02 Kendari*, (Universitas Muhammadiyah Kendari. 2013).

dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi guru.

B. Hakikat Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan

Untuk memperoleh pengertian yang obyektif tentang kecerdasan, terutama kecerdasan emosional perlu dirumuskan secara jelas mengenai kecerdasan dan emosional, berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia tahun 1991 dalam fasli jalal di jelaskan bahwa : “kecerdasan berasal dari kata cerdas artinya sempurna perkembangan akal budinya, tajam fikiran sempurna pertumbuhan tubuhnya”³.

Selanjutnya menurut Wood Worth memberikan pengertian kecerdasan adalah “suatu tindakan yang bijaksana dalam menghadapi situasi secara tepat dan tepat”⁴. Sedangkan menurut Howard Gardner memberikan pengertian kecerdasan adalah “sebagai kemampuan melakukan sesuatu yang bermanfaat dalam masyarakat”⁵.

Iskandar mengatakan bahwa “kecerdasan adalah konsep genetik yang melibatkan kemampuan individu untuk berbuat dengan tujuan tertentu”⁶. Hal yang senada diungkapkan Walgito bahwa kecerdasan adalah:

- 1) Kapasitas untuk mengintegrasikan pengalaman.
- 2) Kapasitas untuk belajar

³ Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2004), h. 179.

⁴ Iskandar, *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru* (Jakarta: Gang Persada Pers, 2009), h. 90.

⁵ Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 92.

⁶ *Ibid.*, h. 59.

- 3) Kapasitas untuk menunjukkan kemampuan penyelesaian tugas secara psikologis sebagai kepandaian⁷.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan, sehingga terdapat perbedaan tingkat kecerdasan seseorang dengan orang lainnya yaitu:

- a. Pembawaan yang di tentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang di bawa sejak lahir.
- b. Kematangan yang pada hakikatnya tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan secara fisik maupun psikis, dikatakan matang jikalau telah mencapai dan mempergunakan fungsi-fungsi organ tubuhnya sebagaimana mestinya.
- c. Pembentukan ialah segala keadaan yang datang di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan tingkat kecerdasan baik sengaja maupun tidak sengaja.
- d. Minat dan pembawaan yang khas mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu untuk berintegrasi dengan dunia luar secara giat dan lebih baik.
- e. Kebebasan di mana manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah⁸.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa Kecerdasan merupakan salah satu anugerah yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia dibanding dengan makhluk

⁷ Muhammad Surya, *Psikologi Konseling* (Jakarta: Pustaka Bumi Quraisy, 2001), h. 55.

⁸ *Ibid.*, h. 22.

lain. Berbekal kecerdasan ini, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus.

2. Pengertian Emosional

Kata emosional berasal dari kata emosi yang berarti perasaan untuk bertindak. Kata emosi sering digunakan kehidupan sehari-hari.

Emosi dalam pemakaian masyarakat umum mengacu pada ketegangan yang terjadi pada individu misalnya pemarah, pemalu, cinta, cemas, takut dan sebagainya. Bentuk emosi tersebut ada yang negatif dan ada juga yang positif. Namun hampir semua individu secara aktif mencari perasaan emosi yang positif dan berusaha menolak perasaan yang negatif.

Dalam perspektif Islam, segala macam emosi dan ekspresinya diciptakan oleh Allah melalui ketentuan Al-Qur'an dan Hadits nabi mulai dari kesedihan, kemarahan, ketakutan dan lainnya serta di ungkapkan dengan bahasa yang indah.

Secara terminologi banyak para ahli psikologi berupaya memberikan definisi tentang emosi Muhammad Surya mengatakan bahwa:

“Emosi adalah perasaan yang membuat kecenderungan yang mengarah pada sesuatu secara intuitif sebagai hal yang bermanfaat atau menjauhi dari sesuatu yang secara intuitif dinilai buruk”.⁹

⁹ Muhammad Surya, *op. cit*, h. 89.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa emosi adalah perasaan yang bergejolak pada diri individu yang mendorong untuk bertindak terhadap sesuatu karena adanya rangsangan yang datang dari dalam maupun dari luar individu.

3. Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam kajian kesuksesan manusia, selama bertahun-tahun *Intelegensi Question* (IQ) atau Kecerdasan Intelektual, telah merasuki pemikiran dan perhatian manusia sekaligus meyakini bahwa yang menjadi ukuran standar kecerdasan adalah IQ. Namun sejalan dengan tantangan, revolusi serta suasana kehidupan modern yang serba kompleks, ukuran standar IQ ini memicu perdebatan sengit di antara semua kalangan baik dari kalangan akademisi, pendidik, praktisi bisnis dan bahkan masyarakat awam karenanya di dalam social kemasyarakatan terjadi keunikan yang berhubungan dengan tingkat kecerdasan IQ dalam menempuh kesuksesan hidup manusia dan prestasi belajar yang di capai siswa.

Pada masa silam sampai sekarang ini berbagai upaya yang deprogram oleh pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan modern dari berbagai sisi keilmuan yang dibangun di atas sikap mental berdasarkan logika dan analitik, sebuah kurikulum disusun berdasarkan gramatika, aritmatika, analisis berdasarkan rumus dan pengoptimalan daya ingat yang bertujuan untuk memperbaiki diri individu agar terlihat secara sempurna dan matang dari sisi intelektual dimana sesuatu yang telah di agungkan manusia. Keadaan tersebut tidak selamanya statis, namun hal tersebut telah berubah dimana Daniel Goleman menyatakan:

Orang masih menghitung kecerdasan intelektual namun kecerdasan intelektual bukanlah yang terpenting tetapi yang terpenting adalah kecerdasan emosional sehingga kecerdasan emosional tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual, IQ tidak bisa bekerja secara efektif tanpa EQ. lanjut di ungkapkan bahwa kontribusi kecerdasan intelektual bagi keberhasilan seseorang hanya yaitu 20% sisanya 80% di tentukan oleh serumpung factor yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan IQ yang tinggi belum tentu sukses dan hidup bahagia.¹⁰

Konsep Konsep Kecerdasan Emosional di berbagai kalangan sebelumnya dipandang sebagai kecerdasan yang tidak memiliki nilai manfaat terhadap penyelesaian problem kehidupan manusia dalam melakukan aktivitasnya, khususnya dalam melahirkan manusia yang tangguh, sempurna dan berprestasi. Namun di dalam perkembangannya, gagasan *Emotional Question* (EQ) atau Kecerdasan Emosional jauh sebelumnya telah dikenal yaitu sekitar tahun 1990-an, namun baru dikenal oleh berbagai elemen ketika Daniel Goleman beserta para pemikir lainnya memperkenalkan konsep EQ yang di dukung oleh kenyataan-kenyataan empiris dalam masyarakat. Sehingga EQ merupakan kecerdasan prasarat untuk menggunakan kecerdasan intelektual secara efektif, karena kecerdasan emosional berhubungan dengan perasaan manusia, dimana jika bagian-bagian perasaan manusia berfungsi maka manusia tidak dapat berfikir secara efektif. Daniel Goleman salah seorang penggagas konsep kecerdasan emosional memberikan definisi bahwa:

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola kehidupan emosinya dengan itelegensinya, menjaga keselarasan emosinya, dan mengungkapkan melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri,

¹⁰ Ahmad, “*Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru*”, diakses dari <http://digilib.unm.ac.id/files/disk1/1/unm-digilib-unm-ahmad-1-1-jurnalad.html>, 04 Juni 2017 pukul 11.01.

memotivasi diri, empati, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.¹¹

Senada dengan pernyataan di atas salah seorang motivator terkenal yaitu Ary Ginanjar menyatakan bahwa:

Emotional Quotient dan *Spiritual Quotient* nyata-nyata terbukti mengikuti mengikuti konsep rukun iman dan rukun islam yang *notabene* dilahirkan lebih kurang 1400 silam serta konsep pemikiran dan teori-teori Barat yang menyodorkan konsep kemenangan pribadi serta kemenangan public yang telah begitu populer di seluruh dunia saat ini justru semakin membenarkan konsep rukun iman, rukun islam dan ikhsan dan konsep-konsep yang berkembang saat ini agaknya mengarah pada dikotomi pemikiran yaitu kepentingan duniawi yang dikotorkan oleh semangat *renaissance*.¹²

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa konsep Kecerdasan Emosional yang dilahirkan oleh pemikiran Barat tidak terdapat kontrofersi dengan konsep Islam akan tetapi semakin mempertegas daripada konsep Islam itu sendiri. Kecerdasan emosional memberikan peran yang jauh lebih signifikan dibanding kecerdasan intelektual sehingga mengantarkan seseorang mencapai prestasi dalam segala bidangnya. Hal ini terbukti banyak orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi tetapi terpuruk di dunia persaingan. Dengan deimikian kecerdasan emosional penting untuk dibangun dan dikembangkan pada diri individu khususnya pada pengajar atau guru untuk mencapai prestasi yang baik.

Dari beberapa ungkapan para ahli dipahami bahwa kecerdasan emosional menuntut pada diri individu untuk belajar mengakui, menyadari perasaan diri sendiri, menghargai dan menanggapi dengan tepat perasaan orang lain serta menerapkan

¹¹ *Ibid.*, h. 71.

¹² Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual* (Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001), h. 15.

dengan efektif energy emosi sebagai kekuatan pribadi yang akan melahirkan sikap positif yaitu integritas, komitmen, kemandirian, kebijaksanaan, keadilan, kepercayaan yang akan di wujudkan dalam kehidupan dan aktivitas sehari-hari. Ringkasnya tiga unsur yang terpenting dalam kecerdasan emosional adalah kecakapan pribadi(mengelola diri sendiri), kecakapan sosial (menangani suatu hubungan) dan keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang di kehendaki pada orang lain).

Kecerdasan Emosional bukan merupakan bakat diri, tetapi merupakan aspek emosi diri individu yang bisa dikembangkan dan dilatih jadi sesungguhnya setiap individu sudah di anugerahi oleh Tuhan tentang kecerdasan emosi, satu yang pasti adalah EQ akan terbentuk dengan baik apabila dilatih dan dikembangkan secara intensif dengan cara, metode, dan waktu yang tepat.

4. Dimensi Kecerdasan Emosional

Dimensi-dimensi kecerdasan Emosional dijelaskan Goleman dalam Nuraini menurutnya terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan Emosional (EQ) yaitu:

1. Pengenalan diri (*self awareness*)
2. Pengendalian diri (*self regulation*)
3. Motivasi (*motivation*)
4. Empati (*emphaty*)
5. Keterampilan sosial (*social skills*).¹³

Dari kelima dimensi kecerdasan emosional ini diuraikan sebagai berikut.

¹³. Nuraini, “*Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Bangsa Jakarta*”, Diakses dari http://cprenet.com/uploads/archive/IJBBS_12-1267.html. 20 November 2017 pukul 23.40.

1). Pengenalan Diri (*self awareness*)

Menurut Mu'tadin dalam sebuah karyanya *mengenal kecerdasan emosional remaja* bahwa pengenalan diri (*self awareness*) adalah “merupakan kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional”.¹⁴ Pada tahap ini diperlukan pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul pemahaman tentang diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat diri berada dalam kekauasaan perasaan. Sehingga tidak peka akan perasaan sesungguhnya yang berakibat buruk bagi pengambilan keputusan suatu masalah.

2). Pengendalian Diri (*self regulation*)

Aitem dimensi kedua dari kecerdasan Emosional pengendalian diri (*self regulation*), menurut Goleman dalam Nuraini, dijelaskan bahwa:

Pengendalian diri (*self regulation*) merupakan sikap hati-hati dan cerdas dalam mengatur kehidupan, keseimbangan dan kebijakan yang terkendali, dan tujuannya adalah untuk keseimbangan emosi. Bukan menekan emosi, karena setiap perasaannya mempunyai nilai dan makna.¹⁵

3). Motivasi

Kembali pada aitem ketiga untuk dimensi kecerdasan emosional dijelaskan Goleman dalam Nuraini.

¹⁴ Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 148.

¹⁵ Nuraini, *op.cit.* h. 8.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu konsep yang digunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku atau sikap yang menjadi pendorong timbulnya suatu perilaku.¹⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut, dipahami bahwa motivasi adalah kekuatan yang lahir dari diri individu, motivator yang paling berdayaguna adalah motivator dari dalam bukan dari luar. Keinginan untuk maju dari dalam diri seorang guru akan menimbulkan semangat dalam meningkatkan kualitas mereka. Para guru yang memiliki upaya untuk meningkatkan diri akan menunjukkan semangat juang tinggi kearah yang merupakan inti dari motivasi untuk meraih prestasi.

4). Empati

Hal yang sama kembali dipertegas Goleman “Empati adalah perasaan simpati dan perhatian terhadap orang lain. Khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain”.¹⁷

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Guru yang memiliki empati yang tinggi akan lebih mampu membaca perasaan dirinya dan orang lain yang akan berakibat pada peningkatan hubungan yang baik dengan orang lain serta peningkatan kualitas kerja guru.

¹⁶ *Ibid.*, h. 9.

¹⁷ . Janes, diakses dari <http://www.keterampilansosial.com>. 29 Januari 2017 pukul 09.15.

5). Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial didefinisikan sebagai:

Kemampuan membina hubungan dengan orang lain yang menjadi serangkaian pilihan yang dapat membuat para pelakunya mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang yang berhubungan dengannya atau orang lain yang ingin kita hubungi.¹⁸

Dalam keterkaitannya dengan dunia pendidikan, keterampilan sosial dapat dilihat dari sinkronisasi antara pihak-pihak yang ada disekitarnya termasuk peserta didik yang menunjukkan seberapa jauh hubungan yang mereka rasakan, studi-studi di kelas membuktikan bahwa semakin erat koordinasi antara pendidik dan peserta didik, semakin besar perasaan bersahabat, bahagia, antusias, adanya keterbukaan ketika melakukan interaksi.

C. Hakikat Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya, Menurut Begraim menyatakan bahwa; “komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi”.¹⁹

Menurut Robbins dan judge menyatakan bahwa:

¹⁸ *Ibid.*, h. 59.

¹⁹ Ferdinand A.T, *Metode Penelitian Manajemen* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 21.

Komitmen adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.²⁰

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa:

Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.²¹

Allen dan Meyer mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi, tiga komponen model komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu berhubungan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi; komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu.
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komitmen yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus di korbankan bila meninggalkan organisasi.

²⁰ Wahyuni, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Wilayah Surabaya", diakses dari <http://idei.or.id/jurnal/DewiUripWahyuni/.html>, 20 April 2016 pukul 10.22.

²¹ Noermijati dan Susilowati, "The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective", diakses dari http://cprenet.com/uploads/archive/IJBBS_12-1267.html, 14 Maret 2017 pukul 10.37.

- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) yaitu komitmen yang terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.²²

Penelitian yang dilakukan oleh Mowday membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday yaitu:

- Keinginan kuat tetap sebagai anggota
- Keinginan berusaha keras dalam bekerja
- Penerimaan nilai organisasi
- Penerimaan tujuan organisasi

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Berdasarkan aspek-aspeknya, Steers mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

²². Ferdinand A.T, *op. cit.* h. 49.

- a. Identifikasi organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk bersungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas di dalam organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.²³

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi oleh seorang karyawan atau pegawai banyak di pengaruhi oleh beberapa faktor sehingga seorang pegawai di sebuah organisasi atau perusahaan mau berkomitmen untuk organisasinya atau perusahaannya. Terdapat

²³ Wibowo, “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kecerdasan Emosi, dan Pengambilan Keputusan terhadap Implementasi Peran Kepemimpinan Kepala SD”, diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/viewFile.html>, 29 November 2016 pukul 08.40.

empat kategori faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi seperti yang dikutip oleh Steers dan Porters, yaitu:

a. Karakteristik personal

Pengertian karakteristik personal mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan yang menunjukkan level yang lebih rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

c. Karakteristik struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain adalah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja di pandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.²⁴

Melalui empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti yang di kemukakan di atas, secara tidak langsung empat faktor tersebut berimplikasi pada perilaku karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaannya, seperti yang di kemukakan oleh Mathieu dan Zajac dalam Iriawan, yaitu:

1. Kinerja

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik di bandingkan dengan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

2. *Withdrawal behaviors*

a) Kehadiran

Di temukan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen semakin tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir karena memiliki keinginan untuk membantu dan ikut dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

b) Keterlambatan

Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan tingkat keterlambatan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mencoba menyesuaikan sikap dan tingkah laku mereka. Jadi sikap mereka positif terhadap organisasi maka mereka akan berusaha datang tepat waktu untuk datang ke tempat kerja.

c) *Turn Over*

²⁴. *Ibid.*, h. 65

Perilaku yang bisa di ramalkan karena adanya komitmen organisasi adalah menurunnya tingkat perpindahan kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mempunyai kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi lebih sedikit yang meninggalkan organisasi dibanding karyawan yang memiliki komitmen yang rendah.

d) Lama kerja

Ditemukan hubungan yang positif antara meningkatnya komitmen dengan lama kerja, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.²⁵

D. Hakikat Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Berbicara masalah kinerja tidak terlepas dari pembahasan aktivitas (*activity*) organisasi. Aktivitas organisasi maksudnya terkait hal-hal yang telah dilakukan dalam organisasi, dalam hal ini adalah pelaksanaan sebuah kegiatan yang tentunya dalam pelaksanaannya dibutuhkan sebuah kinerja unsur-unsur organisasi. Jika organisasi sekolah, maka yang menjalankan kinerja berdasarkan konsep-konsep yang telah dibuat di sekolah.²⁶

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

²⁵ Iriawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom STO 1 Bandung", diakses dari http://ftunm.net/medtek/Jurnal_MEDTEK_Vol.3_No.2_Oktober_2011_pdf/PAk%20Ancu.html, 27 Oktober 2016 pukul 11.53.

²⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 570.

Dari aspek bahasa kinerja dapat diartikan sebagai “sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.²⁷ Sedangkan dari aspek istilah, kinerja merupakan “kualitas kerja yang dimiliki dan diaktualisasikan oleh seseorang yang dapat dijadikan standar ukur kemampuan dan profesionalisme”.²⁸

Dari pengertian diatas menggambarkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dapat menjadi ukuran kemampuan dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya, relevan dengan uraian tersebut, Aritonang berpendapat:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar moral maupun etika.²⁹

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Berangkat dari sebuah pengertian secara psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respon yang member hasil serta mengacu pada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (*performance*),³⁰ Sehingga kinerja akan mengarah

²⁷ Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), h. 503.

²⁸ *Ibid.*, h. 22.

²⁹ Keret Aritonang, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Guru Terhadap Guru di SMP Kristen 1 BPK Penabur* (Jakarta: Jurnal Pendidikan, 2005), h. 4.

³⁰ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Tim GP Press, 2010), h.

pada penilaian, berdasarkan hasil pengamatan guru terhadap aktivitas peserta didik sebagaimana yang terjadi secara objektif.

Selanjutnya dikemukakan Lawler dan Poter dikutip kembali oleh Moh.As'ad menyatakan bahwa *job performance* adalah:

Successful achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Jadi, dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³¹

Definisi lain mengenai kinerja ialah kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu “job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”.³² Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan seseorang ataupun kelompok melalui standar kerja yang telah ditentukan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan.

³¹ Moh. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1982), h. 46.

³² Chara R. Pudjiyogyanti, *Konsep Diri Dalam Pendidikan* (Jakarta: Arcan, 1993), h. 3.

2. Konsep Kinerja Guru

Guru mempunyai peran penting di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Setiap nafas kehidupan masyarakat tidak bisa melepaskan diri dari peranan seorang guru. Sehingga eksistensi seorang guru dalam kehidupan masyarakat sangat dibutuhkan untuk memberikan pencerahan dan kemajuan pola hidup manusia. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi Guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian atau profesinya mengajar. Guru merupakan sosok yang mengemban tugas mengajar, mendidik, dan membimbing. Jika ketiga sifat tersebut tidak melekat pada seorang guru, maka ia dapat dipandang sebagai guru.

Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru, terletak tanggungjawab untuk membawa peserta didiknya pada kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.³³

Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks didalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa atau anak didik ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai profesi dan tanggungjawabnya, serta sosok guru yang dibutuhkan adalah guru

³³ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), h. 33.

dapat membantu pertumbuhan dan perkembangan siswa sesuai dengan tujuan-tujuan pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki tanggungjawab, tugas mendidik dan mentransferkan ilmu pengetahuan terhadap peserta didiknya dengan usaha yang dilakukan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Istilah kinerja guru merupakan salah satu bagian dari istilah kinerja secara umum. Kinerja guru dimaksudkan sebagai kemampuan atau prestasi kerja guru dalam fungsinya menyelenggarakan proses pembelajaran. Ini berarti pula bahwa kinerja guru adalah berbagai bentuk aplikasi dari tugas dan peran guru yang diaktualisasikan berdasarkan kemampuan dan profesionalitas yang dimilikinya sebagai indikator dalam mengukur sejauh mana kompetensi guru.

Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan tugas, fungsi dan tanggungjawab guru terhadap proses pembelajaran yang diharapkan mampu menjadi inspirator dan fasilitator bagi anak didik dalam melaksanakan tugas belajarnya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru harus memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja tersebut kerja dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, dan terarah.

Tugas adalah sesuatu yang wajib dilakukan atau ditentukan untuk perintah agar melakukan sesuatu dalam jabatan tertentu atau tanggungjawab seseorang. Sedangkan fungsi adalah kegunaan sesuatu hal, pekerjaan yang dilakukan (jabatan

yang dilaksanakan). Jadi tugas dan fungsi guru yaitu segala aktivitas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh guru dalam peranannya sebagai guru.³⁴

Tugas guru dalam proses dalam proses belajar mengajar meliputi tugas paedagogik dan tugas administrasi. Tugas paedagogik adalah membantu, membimbing, dan memimpin. Moh.Rifai dalam Suryosubroto mengatakan bahwa:

“Dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggungjawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu.ia tidak melakukan intruksi-intruksi dan tidak berdiri dibawah intruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas”.³⁵

Pendapat lain tentang tugas guru dalam pengajaran dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto dalam Suryosubroto sebagai berikut:

1. Mempelajari materi pelajaran yang akan dijadikan tuntunan dalam penyusunan rencana pembelajaran.
2. Memilih pendekatan atau strategi untuk menyampaikan pembelajaran.
3. Memilih alat-alat pelajaran dan sarana lain.
4. Memilih strategi evaluasi yang akan diambil.³⁶

UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 pasal 1, dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik

³⁴ Welna Hastri, “*Tugas dan Fungsi Guru*”, diakses dari <http://welnastai.blogspot.com>, 22 Mei 2017 pukul 13.45.

³⁵ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2002), h. 4.

³⁶ *Ibid.*, h. 8.

pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³⁷

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan siswa.

Menurut Basyarudin Usman, kinerja guru diantaranya mendesain program pengajaran dan melaksanakan proses belajar mengajar.³⁸ Mengacu pada pengertian tersebut, kinerja guru dapat diukur dari input yang diberikan pada proses belajar mengajar dan seberapa besar output yang dihasilkan berupa kualitas peserta didik. Dalam pengertian lain kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi dan hasil yang dicapainya dalam proses pembelajaran.

Di samping hal-hal yang telah disebutkan, maka ada beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja guru menurut Suryosubroto yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan pembelajaran, seorang guru sebelum mengajar hendaknya merencanakan program pengajaran, membuat persiapan pengajaran yang hendak diberikan. Karena pada hakikatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil. Kemampuan guru dapat dilihat dari data atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.

³⁷ Republik Indonesia, *UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2.

³⁸ Muh.Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2006), h. 26.

- b. Kemampuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- c. Kemampuan mengevaluasi dan pelaksanaan hasil belajar. Kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya hasil pembelajaran yang telah dilakukan.³⁹

Jadi kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja guru dalam hal ini yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi hal ini di sekolah, setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda demikian dengan kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala sekolah seharusnya memahami akan perbedaan-perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Di sebagian besar organisasi khususnya sekolah, kinerja karyawan dalam hal ini guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Pidarta dalam Lamatenggo bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu

³⁹ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah* (Jakarta: PT Rineke Cipta, 2002), h. 56.

kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.⁴⁰

Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁴¹ Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motivasi berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Dampak psikologis terhadap kinerja guru dari adanya motivasi yang tinggi dan supervisi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki keinginan kuat pada pengetahuan dan berinovasi serta kreatif dalam

⁴⁰. Lamatenggo, *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta (Jakarta: Badan Penerbit Universitas Negeri Jakarta, 2010), h. 43.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar* (Jakarta: Refika Aditama, 2007), h. 67.

pembelajaran, didukung pula dengan adanya supervisi kepala sekolah, maka hasil kerja guru menunjukkan hasil yang positif.

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa yaitu:

a. Dorongan untuk bekerja

Kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang dalam bekerja kemungkinan besar dipengaruhi oleh jenis kebutuhan yang ada pada diri orang yang bersangkutan. Demikian halnya guru, dalam mengembangkan Rencana pelaksanaan pembelajaran, tentu dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang kuat sesuai perannya, maka akan berusaha melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan upaya penyusunan Rencana pelaksanaan pembelajaran secara optimal.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

Setiap guru memiliki tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab guru merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab, akan berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini menandakan bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

c. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

e. Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan sesama guru dan dapat saling memotivasi satu sama lain. Hal ini akan mempengaruhi kualitas kinerja guru.

f. Adanya pelatihan

Melalui pelatihan yang berupa kegiatan penataran, seminar, dan lain-lain diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam

pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran (*effectif teaching*).

g. Kelompok diskusi terbimbing

Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing, untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

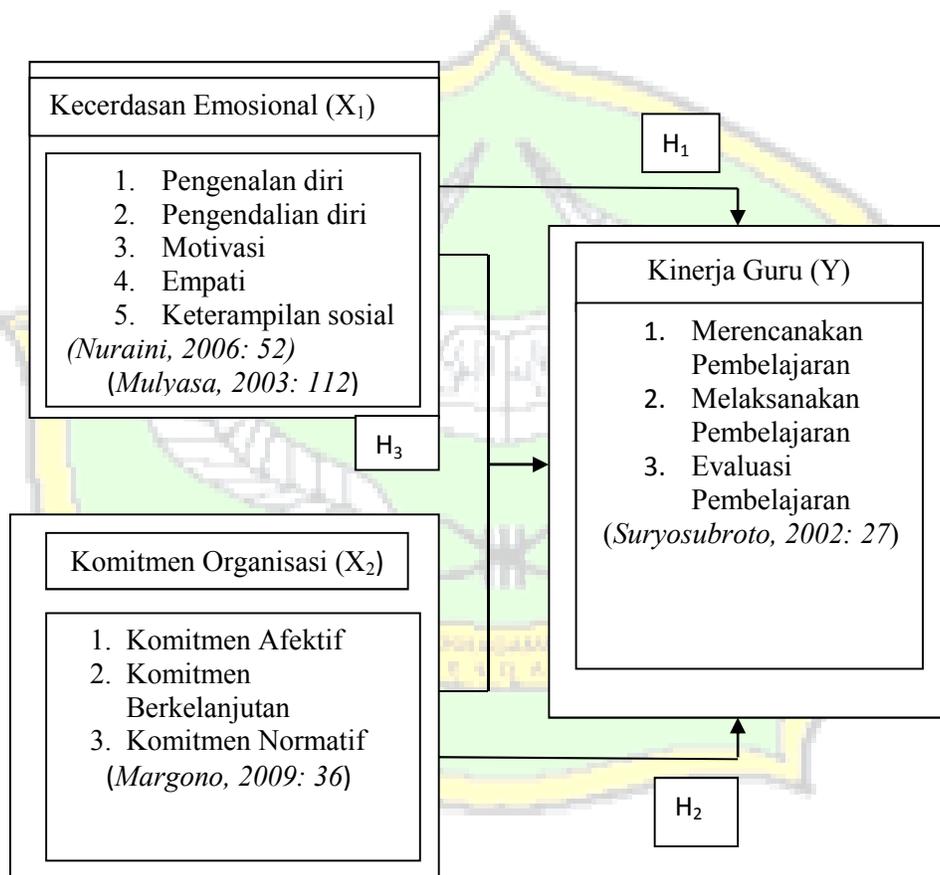
Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam hal ini adalah faktor internal yaitu kecerdasan emosional, hal ini ditandai dengan adanya motivasi dan hubungan interpersonal yang baik dengan sesama guru sebagai bagian dari indikator kecerdasan emosional. Faktor internal lainnya dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang berkaitan dengan dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan minat terhadap tugas.

E. Kerangka Berpikir

Kegiatan belajar mengajar di dalam kelas merupakan perwujudan dari tujuan pembelajaran di sekolah. Baik buruknya pelaksanaan pembelajaran di sekolah dalam hal ini proses belajar mengajar di kelas tergantung pada kemampuan guru dalam mengelola kelas dan bagaimana melaksanakan pembelajaran yang baik. Sehingga

keberadaan guru yang professional dan memiliki kinerja yang baik sangat diperlukan untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti membuat skema yang akan dijadikan sebagai kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagaimana yang tertera pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir

Berdasarkan bagan di atas, maka penelitian ini akan mendeskripsikan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru

sesuai dengan literatur atau teori-teori yang berhubungan dengan hal tersebut, yaitu teori-teori tentang kecerdasan emosional, komitmen organisasi guru dan kinerja guru.

