

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ialah upaya peneliti untuk mencari perbandingan. Originalitas dicantumkan guna untuk menghindari plagiasi dengan memaparkan hasil dari penelitian terdahulu. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya.

Pertama, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenti & Handayani (2020) mahasiswa pasca sarjana Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Studi tersebut dengan judul peran kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja guru dengan *self efficacy* sebagai *intervening* (studi kasus guru SMAN di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau). Studi tersebut bertujuan untuk mengetahui peranan kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai *intervening*. Populasi penelitian ini ialah seluruh guru Sekolah Menengah Atas terakreditasi A Kabupaten Rokan Hilir dengan jumlah sampel diperoleh 205 responden. Teknik analisa data penelitian pada studi tersebut menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif yang diproses dengan Software SmartPLS. Hasil studi tersebut membuktikan bahwa pada guru sman kabupaten rokan hilir, kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*, kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui *self efficacy*, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui *self efficacy*, *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan *self efficacy*.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Anggrahitaningsih (2020) mahasiswa Universitas Muhammadiyah Gresik yang dengan judul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen guru sebagai variabel mediasi di SMK YASMU Gresik. Studi tersebut bertujuan untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen guru sebagai variabel mediasi. Studi tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan data dianalisis menggunakan metode deskriptif. Sambil pada studi tersebut yakni semua guru SMK YASMU. Teknik pengambilan sampel memakai bantuan IBM SPSS dengan menggunakan jumlah sampel 43 orang. Hasil studi tersebut menemukan bahwa secara langsung budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen guru, motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen guru.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Tini Utami (2019) mahasiswa Politeknik Bumi Akpelni Semarang yang dengan judul pengaruh komitmen dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Akpelni Semarang. Studi tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh komitmen dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja. Studi tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan data dianalisis menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Pada studi tersebut yakni semua karyawan pada AKPELNI Semarang. Teknik pengambilan sampel memakai bantuan software SPSS dengan menggunakan jumlah sampel 76 orang. Hasil studi tersebut menunjukkan komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berikut penelitian terdahulu yang peneliti sajikan dalam tabel penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang peneliti kaji.

**Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zainudin, <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Dasar Di Satuan Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara	Motivasi, Pengembangan karier, Komitmen organisasi, Kinerja guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen dan Motivasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.</li> <li>2. Motivasi dan Pengembangan karier berprestasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi</li> <li>3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Sri Anggrahitani ngsih (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMK YASMU Gresik	Budaya organisasi, Motivasi kerja, Komitmen guru, Kinerja guru	Kuantitatif. SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya, Motivasi kerja dan Komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru</li> <li>2. Budaya dan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>3. Budaya organisasi dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen guru</li> </ol>
3.	Sumarlin (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan	Budaya organisasi, Motivasi, Kecerdasan emosional, Kinerja guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi, Motivasi dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Tavip Tria Candra (2022)	Peran Kecerdasan Emosional Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa, Melalui Budaya Sekolah Dan Komitmen Guru	Kecerdasan emosional guru, Prestasi belajar siswa, Budaya sekolah, Komitmen Guru	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar siswa</li> <li>2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap budaya sekolah</li> <li>3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen guru</li> <li>4. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya sekolah terhadap prestasi belajar siswa</li> <li>5. Terdapat hubungan signifikan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar siswa melalui budaya sekolah</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Endang Nurlaila (2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada kantor badan penelitian dan engembangan daerah provinsi Jambi	Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi, Kinerja Pegawai	Kuantitatif, Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i>.</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Tiani & Parmin (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Guru TK di Kecamatan Kebumen)	Kecerdasan emosional, Keadilan distributif, Kepuasan kerja, Komitmen afektif	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> <li>2. Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.</li> <li>3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.</li> </ol>
7	Andi Irfan, <i>et al</i> (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone	Kecerdasan emosional, kinerja karyawan	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Hanny Liany (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi	Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>2. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>3. Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.</li> </ol>
9	Oktaviani & Manuaba (2021)	Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru	Kecerdasan emosional, Motivasi kerja, Komitmen kerja guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru</li> <li>2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Trisna Rizaldi (2020)	Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi interpersonal, Kecerdasan emosional, Komitmen organisasi, Kinerja karyawan	Kuantitatif, SPSS	1. Komunikasi interpersonal, Kecerdasan emosional dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Yenti & Handayani (2020)	Peran Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan <i>Self efficacy</i> Sebagai <i>Intervening</i> (Studi Kasus Guru SMAN di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau)	Kecerdasan emosional, Motivasi, <i>Self efficacy</i> , Kinerja guru	Kuantitatif, Smart PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap <i>self efficacy</i></li> <li>2. Kecerdasan emosional, Motivasi dan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja</li> <li>3. Kecerdasan emosional Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui <i>self efficacy</i></li> </ol>

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
12.	Rizqi Syaroh Amaliyah (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Penilaian Kinerja Khusus, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Kecerdasan emosi, Kecerdasan spiritual, Penilaian kinerja khusus, Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja guru	Kuantitatif, SPSS	Kecerdasan emosi, Kecerdasan spiritual, Pendidikan Pelatihan, Penilaian kinerja khusus dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
13.	Helena Turnip (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan	Kecerdasan emosional, Persepsi guru, Komunikasi interpersonal, Kompensasi, Komitmen afektif guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional dan Persepsi guru memiliki pengaruh terhadap kompensasi</li> <li>2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh terhadap Komitmen Afektif</li> <li>3. Komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap komitmen guru</li> <li>4. Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen afektif</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
14.	Dwi Wahyu Ma'rufah (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Kecerdasan emosional, Keadilan distributif, Komitmen afektif, Kepuasan kerja	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.</li> <li>4. Keadilan distributif memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen afektif.</li> <li>5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
15.	Argon & Liana (2020)	Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan emosional dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</li> </ol>
16.	Isham <i>et al</i> (2021)	Kecerdasan Emosi Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Kurang Murid Negeri Melaka	Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi Guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasa emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi gurU</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
17.	Dwi Utami (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Guru Ma Al-Irtiqo Iibs Malang	Gaya Kepemimpinan Spiritual, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gaya kepemimpinan spiritual dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</li> <li>2. Gaya kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> <li>3. Gaya kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.</li> </ol>
18.	Andri Satya Alam (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
19.	Tini Utami (2019)	Pengaruh Komitmen Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada AKPELNI Semarang	Komitmen, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen, Kecerdasan emosional dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Komitmen dan Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja</li> </ol>
20.	S.M Oupen, <i>et al</i> (2020)	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepemimpinan transformasional, budaya organisasional, disiplin kerja dan motivasi bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional</li> </ol>
21.	Sari & Riana (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali	Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional</li> <li>2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
22.	Anggraini & Fauzan (2022)	Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)	Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional</li> <li>2. Efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional,</li> <li>3. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.</li> </ol>
23.	Meita Pragiwani, <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)	Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan</li> <li>2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
24.	Sughuli & Riyadi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan	Motivasi kerja, Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Kinerja pegawai	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</li> </ol>
25.	Nursafitri & Helmy (2022)	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi (Studi pada Guru Tidak Tetap /GTT SMK Negeri 1 Alian)	<i>Person Job Fit</i> , Motivasi berprestasi, Komitmen organisasi, Kinerja	Kuantitatif, SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>Person-job fit</i> dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>Motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru</li> <li>Motivasi dan komitmen berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi</li> </ol>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
26.	Ajilin Tawan, <i>et al</i> (2020)	Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah	Motivasi, Kecerdasan, Emosi, Efikasi, Kepuasan kerja	Kuantitatif SPSS	Motivasi, kecerdasan emosi, dan efikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kepuasan kerja.
27.	Kasyful Anwar, <i>et al</i> (2021)	<i>The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance</i>	Motivasi kerja, Komitmen, Kinerja Guru	Kuantitatif SPSS	Motivasi dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dengan kinerja guru
28.	Susanto & Abadi (2021)	<i>The Influence of Emotional Intelligence and Teacher Workload on Teacher Performance</i>	Kecerdasan emosional, Beban kerja, Kinerja Guru	Kuantitatif SPSS	1. Kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. 2. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru
29.	Amaliyah (2022)	<i>The Influence Of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Special Performance Assessment, Education, Training, And Motivation On Teacher Performance</i>	Kecerdasan emosi, Kecerdasan spiritual, Penilaian kinerja khusus, Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja guru	Kuantitatif, SPSS	Kecerdasan emosi, Kecerdasan spiritual, Pendidikan Pelatihan, Penilaian kinerja khusus dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
30.	Sumitra Dewi, <i>et al</i> (2023)	<i>The Relationship between Professional Commitment and Work Motivation on Elementary School Teachers' Performance</i>	Komitmen Profesional, Motivasi kerja, Kinerja Guru	Kuantitatif SPSS	Komitmen profesional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pada tabel penelitian terdahulu diatas digunakan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan peneliti lakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu perbedaan objek yang dituju, teknik pengambilan sampel, metode penelitian dan variabel bebas yang dipakai.

Sedangkan untuk persamaan dengan semua penelitian terdahulu terdapat pada persamaan menggunakan variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Persamaan lainnya terdapat pada kinerja guru sebagai variabel terikat dan komitmen guru sebagai variabel tidak langsung.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.3. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional ialah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi mahapenting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan (Ary Ginanjar, 2011 : 62). Sedangkan menurut Liany (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan dasar dari kualitas personal seperti percaya diri yang realistis, integritas, pengetahuan tentang kelebihan dan kekurangan diri sendiri, ketabahan

atau ketangguhan, motivasi diri, ketekunan dan mudah berteman. Goleman (2015 : 7) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Putri, *et al* (2023) menerangkan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan-kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi: mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Armansyah (2018) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi ialah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Oleh karena itu kecerdasan emosi sangat penting untuk keberhasilan pekerjaan dan pencapaian kinerja yang sangat baik

Kecerdasan Emosional menurut Robbins, Stephen (2015 : 70) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional ialah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi dan mengatur emosi seorang secara teratur. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. (Isham *et al.*, 2021)

Berdasarkan definisi di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan seseorang mengelola perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri dan pada orang lain dalam berinteraksi, kemampuan memotivasi diri sendiri dan berempati dengan informasi yang diperoleh dari seluruh potensi psikologi yang dimiliki untuk membimbing pikiran dan tindakan sehingga mampu mengatasi tuntutan hidup.

### **2.3.1. Ciri Ciri Kecerdasan Emosional**

Arroni (2022) menyebutkan lima ciri utama kecerdasan emosional, yaitu:

1. Mengenali emosi diri

Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya ialah pilot yang handal bagi kehidupan mereka, karena mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas ialah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri, kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan

3. Motivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan ialah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi.

4. Mengenali emosi orang lain

Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan “keterampilan bergaul”. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan, sebagian besar, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.

### **2.3.2. Ruang Lingkup Kecerdasan Emosional**

Utari (2021) menyatakan bahwa ruang lingkup kecerdasan emosional dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Kecerdasan pribadi

Kecerdasan pribadi merupakan kecerdasan intrapersonal, artinya mengarah kepada kemampuan seseorang dalam membuat persepsi secara akurat dan ilmu yang digunakan untuk merancang dan mengarahkan hidupnya sendiri.

## 2. Kecerdasan sosial

Kecerdasan sosial ialah kemampuan untuk menentukan bagaimana kita menangani suatu hubungan, individu yang mampu berkomitmen dan berinteraksi dengan orang lain akan mengalami pengembangan kecerdasan sosial. Kecerdasan ini ditunjukkan dengan keahlian perilaku dalam masyarakat seperti yang dilakukan oleh pemimpin keagamaan, pemimpin politik, orang tua siswa, dan guru.

### 2.3.3. Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Goleman (2016 : 265) terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kecerdasan emosi 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 terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

#### 2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait ialah 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 menyertai keadaan orang lain

### 2.3.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2016 : 58) dalam Rizaldi (2022) mengungkapkan terdapat lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

#### 1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk

mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan dalam mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

## **2.4. Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Motivasi ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Sughuli & Riyadi,

2022). Sama dengan pendapat Utami (2019) motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu.

Pragiwani, *et al* (2020) menyatakan bahwa motivasi ialah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017).

Anggraini & Fauzan (2022) menjelaskan Motivasi pada dasarnya dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku terarah untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja muncul dari kesadaran guru itu sendiri yang disesuaikan dengan karakteristik pribadinya, kemampuannya dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan memiliki pertimbangan yang rasional pada setiap penetapan suatu tujuan, sehingga akan cenderung memberikan hasil kerja yang lebih optimal (Oktaviani & Manuaba, 2021).

#### **2.4.2. Fungsi Motivasi Kerja**

Oemar Hamalik (2011:161) dalam Arroni (2020) menjelaskan sedikitnya terdapat tiga fungsi motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.  
Tanpa memotivasi, sehingga tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah.  
Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak.  
Besarnya kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

### **2.4.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017 : 146) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja guru
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja guru
3. Meningkatkan produktivitas kerja guru.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan guru.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi guru.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan guru.
9. Meningkatkan kesejahteraan guru.
- 10 Meningkatkan kinerja guru.
- 11 Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
- 12 Meningkatkan kinerja guru.

### **2.4.2. Prinsip Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat lima prinsip motivasi kerja, yaitu:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atas wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Prinsip pemberian perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa

yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Erri & Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi kerja diantaranya ialah :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri guru itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar guru juga dapat mempengaruhi motivasi.
3. Faktor lingkungan pekerjaan ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melakukan perkerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### **2.4.3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Arroni (2020) yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk ketrampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

### **2.5. Komitmen Guru**

#### **2.5.1. Pengertian Komitmen Guru**

Komitmen guru ialah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi sekolah dan berusaha kerja keras dan meluangkan waktu juga

memperhatikan kondisi siswa untuk mencapai tujuan organisasi sekolah dan pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pendidik (Nursafitri & Helmy, 2022). Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar mencapai tujuan yang sudah disepakati. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatannya dalam kegiatan sekolah. (Tiani & Parmin, 2021) Candra (2022) menjelaskan komitmen kerja guru merupakan suatu jalinan antara pribadi dan kewajiban yang dimilikinya dan dimengerti sebagai seorang pendidik/guru. Karenanya menghasilkan suatu beban untuk memandu dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Suatu organisasi sekolah sangat memerlukan guru yang memiliki komitmen tinggi, karena berperan dalam membentuk suasana kerja yang kompeten.

Komitmen organisasi yaitu tingkat keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tersebut, keinginan untuk terus berusaha dan bekerja keras sesuai dengan tujuan organisasi, dan hal tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh setiap guru guna untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dari itu komitmen organisasi merupakan faktor penting yang harus diteliti dalam perusahaan, karena komitmen organisasi akan memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku guru dalam bekerja (Liany, 2020)

Argon & Liana (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

### **2.5.2. Ciri-Ciri Komitmen Guru**

Anggrahitaningsih (2020) menggambarkan cirri-ciri komitmen guru ada tiga, yaitu :

1. Tingginya perhatian terhadap siswa
2. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan

3. Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain.

### 2.5.3. Aspek-Aspek Komitmen Guru

Arifin & Solikhun (2012) mendefinisikan tiga aspek komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri. Dengan dimensi *sense of belonging*, *emotional attached*, *personal meaning*.
2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap didalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, *benefit*, *biaya*.
3. *Normative Commitment* (komitmen normatif), komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

### 2.5.4. Faktor-Faktor Komitmen Guru

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Fathurrahman & Fathan (2019) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pada yaitu :

1. Faktor personal meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik sehingga guru akan meninggalkannya.

#### **2.5.5. Indikator Komitmen**

Ratu (2022) menjelaskan bahwa komitmen memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan guru, dimana adanya keinginan guru untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan guru, yang mana guru berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan guru merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### **2.6. Kinerja Guru**

#### **2.6.1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru atau prestasi kerja menurut Hadiwiyatno, *et al* (2021) ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengertian lain Kinerja guru menurut Faozan (2022) merupakan prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

Yunus *et al* (2021) menjelaskan bahwasannya kinerja guru ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja guru ialah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam

perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru menurut Kasmir (2017) pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### **2.6.2. Faktor - Faktor Kinerja Guru**

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitu pula dengan kinerja guru, Faktor kinerja guru menurut Didi Pianda (2008) ada dua faktor yaitu :

1. Faktor internal ialah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

- a. Kecerdasan

Bagi profesi guru kecerdasan ialah hal utama yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas - tugas dan tanggungjawab sebagai guru, terlalu rumit tugas serta tanggungjawab sebagai seorang guru sehingga tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun, jika tugas dan tanggungjawab yang diberikan monoton akan mempengaruhi kinerja guru

- b. Keterampilan dan kecakapan

Sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing - masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan

- c. Bakat

Bakat yang dimaksud dalam hal ini ialah kemampuan atau keahlian alami dari dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan profesi atau pilihan dalam pekerjaan sehingga tentu akan memiliki pengaruh terhadap kinerja

- d. Kemampuan dan minat

kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang ditekuni

e. Motif

motif yang dimiliki akan mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya

f. Kesehatan

Salah satu hal penting untuk seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam melakukan proses pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggungjawab dalam pekerjaannya.

g. Kepribadian

Dalam diri seseorang terutama pada profesi guru kepribadian hal penting dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawab yang diemban, kepribadian yang baik mampu membantu dalam kesulitan menyesuaikan dalam lingkungan kerja dan interaksi sesama rekan kerja.

h. Cita - cita dan tujuan dalam bekerja

Seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan cita - cita dan tujuan karena dengan begitu cita - cita dan tujuan akan tercapai.

2. Faktor eksternal ialah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup:

a. Lingkungan keluarga

Kinerja seseorang akan terpengaruh oleh kondisi keluarga sebab keluarga menjadi faktor utama seseorang berperilaku.

b. Lingkungan kerja

Dalam lingkungan kerja seseorang akan beradaptasi guna menjalankan pekerjaannya, jika lingkungan kerja membuat seseorang nyaman sehingga akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya.

c. Komunikasi dengan kepala sekolah

Penting hal nya berkomunikasi dengan kepala sekolah mengingat kepala sekolah ialah pemimpin dalam sekolah yang kepala sekolah teribat dalam segala urusan di sekolah sehingga komunikasi dengan kepala sekolah harus

berjalan dengan lancar agar segala urusan dapat diatasi dengan baik oleh kepemimpinan dari kepala sekolah.

d. Sarana dan prasarana

Terpenuhinya sarana dan prasaran dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih meningkatkan kinerjanya.

e. Kegiatan guru dikelas

Kegiatan guru dikelas meliputi berinteraksi dengan peserta didik tentu guru akan sangat membutuhkan dukungan dari pihak sekolah dalam sumber belajar agar proses dan hasil kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan guru juga mendapatkan peluang berkeaktivitas dalam kegiatan pembelajaran.

f. Kegiatan guru disekolah

Kegiatan guru disekolah antara lain yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi seperti memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, juga merencanakan kebijakan - kebijakan kepegawaian.

### **2.6.3. Indikator kinerja guru**

Indikator kinerja guru yang dikemukakan oleh Iriani, *et al* (2021) bahwa kinerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja meliputi perencanaan pengajaran, penguasaan bahan ajar, dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.

2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja

Kecepatan kerja dapat dilihat dari hasil kerja guru sedangkan, ketepatan kerja dapat dilihat dari penerapan materi ajar dikelas.

3. Inisiatif dalam Kerja

Inisiatif dalam kerja dapat dilihat dari proses penggunaan media pembelajaran dikelas, apakah guru dapat mengaplikasi media pembelajaran dan disesuaikan dengan proses dan materi ajar yang sedang dilaksanakan.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja diharapkan dimiliki seorang guru sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam proses pembelajaran. Kemampuan kerja dapat diukur melalui cara guru mengelola kelas, penilaian hasil belajar, dan lain sebagainya.

## 5. Komunikasi

Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang guru. Hal tersebut dapat dilihat pada saat guru melakukan komunikasi dengan siswa dan dapat dilihat pada saat guru dapat menerima masukan untuk perbaikan proses pembelajaran.

## 2.7. Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru

Penelitian Sumarlin (2023) mengemukakan bahwasannya kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks tersebut guru yang dapat mengenali kecerdasan emosionalnya mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga guru tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja sehingga mengalami penurunan kinerja.

Penelitian lain oleh Trisna Rizaldi (2020) yang mendukung hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja guru, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan lebih memudahkan dalam beradaptasi dan mengendalikan suasana kelas agar kinerja menjadi lebih efektif dan optimal.

Berlawanan dengan penelitian Irfan, *et al* (2021) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu terdapat penelitian terdahulu oleh Nurlaila (2023), Tiani & Parmin (2021), Oktaviani & Manuaba (2021), Rizqi Syaroh Amaliyah (2021), Helena Turnip (2019), Candra (2022), Dwi Wahyu Ma'rufah (2021), Isham *et al* (2021) yang mengungkapkan bahwasannya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **2.7.2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Penelitian Tini Utami (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatkan motivasi kerja mampu memahami kebutuhan dan memberikan umpan balik yang positif kepada kinerja guru.

Penelitian lain yang mendukung hubungan motivasi kerja dan kinerja guru ialah Sughuli & Riyadi (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja akan menjadi penggerak bagi berjalannya kinerja guru yang lebih optimal, semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin baik pula kinerjanya.

Sedangkan pada penelitian Meita Pragiwani, *et al* (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu oleh Zainudin, *et al* (2023), Sri Anggrahitaningsih (2020), Sumarlin (2023), Nursafitri & Helmy (2022) menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **2.7.3. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Guru**

Penelitian Candra (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Guru yang berkomitmen diharapkan bekerja lebih keras untuk membuat kegiatan kelas lebih bermakna. Hanya memiliki pengetahuan saja tidak banyak berarti jika mereka tidak berkomitmen untuk mengajar. Karena itu, kecerdasan emosional guru tidak dapat meningkatkan pengajaran di kelas tanpa komitmen.

Sejalan dengan penelitian Oktaviani & Manuaba (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Guru yang mampu memahami kecerdasan emosional yang dimiliki akan mampu berkomitmen pada pekerjaannya.

Pada penelitian Liany (2020) berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen. Kemungkinan besar dikarenakan bahwa faktor kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh internal individu menjadi lebih sedikit perannya

dibandingkan faktor lain. Penelitian terdahulu oleh Endang Nurlaila (2023), Tiani & Parmin (2021), Turnip (2019), Dwi Wahyu Ma'rufah (2021), Isham, *et al* (2021) menunjukkan bahwasannya kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru.

#### **2.7.4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Guru**

Penelitian Zainudin, *et al* (2023) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen guru. Motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

Penelitian Sri Anggrahitaningsih (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Guru akan memiliki komitmen terhadap organisasi dalam melakukan pekerjaannya harus didukung dengan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Berlawanan dengan penelitian Sari & Riana (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen guru. Terdapat penelitian terdahulu lain oleh Oktaviani & Manuaba (2021), S.M Oupen, *et al* (2020), Anggraini & Fauzan (2022), Sughuli & Riyadi (2022), Nursafitri & Helmy (2022) yang mengemukakan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen guru.

#### **2.7.5. Hubungan Antara Komitmen Guru dengan Kinerja Guru**

Penelitian Nursafitri & Helmy (2022) mengemukakan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru komitmen tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sarana untuk berkarya dan mengembangkan diri sehingga guru akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Penelitian lain yang mendukung hubungan komitmen guru dengan kinerja guru ialah Sughuli & Riyadi (2022) yang menyatakan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen sehingga akan lebih mendedikasikan dirinya pada pekerjaan sehingga kinerja akan berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan.

Berlawanan dengan penelitian Andri Satya Alam (2020) yang menyebutkan bahwa komitmen guru tidak memiliki pengaruh dengan kinerja guru. Penelitian terdahulu yang mendukung hubungan komitmen guru dengan kinerja guru ialah Tini Utami (2019) dan Zainudin, *et al* (2023) yang memaparkan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **2.7.6. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru**

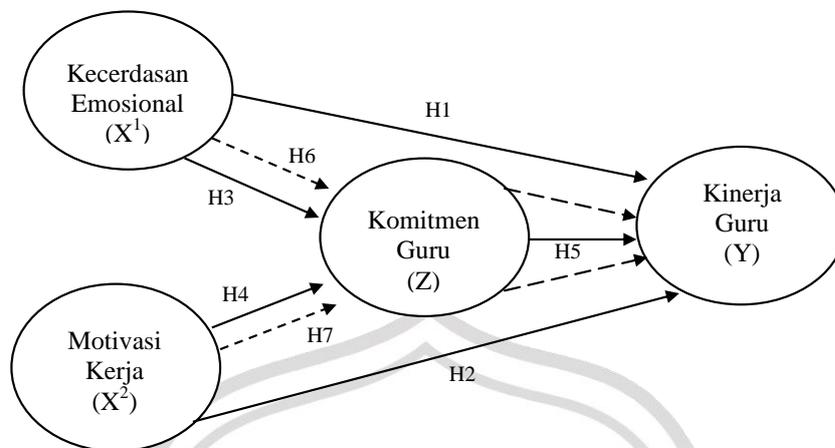
Penelitian oleh Argon & Liana (2020) dan Candra (2022) menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian oleh Tiani & Parmin (2021) menjelaskan bahwasanya kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap hubungan antara komitmen guru dengan kinerja guru.

#### **2.7.7. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Guru**

Penelitian Nursafitri & Helmy (2022), Anggrahitaningsih (2020) dan Utami (2019) menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian oleh Anggraini & Fauzan (2022) juga menjelaskan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hubungan antara komitmen guru dengan kinerja guru.

### **2.8. Kerangka Penelitian**

Berdasarkan tinjauan dari pustaka, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui komitmen guru (Z) sebagai variabel *intervening*, kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka konseptual**

Keterangan gambar:

X = Variabel eksogen (variabel independen atau variabel bebas)

Y = Variabel endogen (variabel dependen atau variabel terikat)

Z = Variabel *intervening*

—————> = Pengaruh langsung antar variabel

- - - - -> = Pengaruh tidak langsung antar variabel

**Tabel 2.2. Indikator Variabel**

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
----	----------	-----------	------------

1.	<p>Kecerdasan Emosional (X1)</p> <p>Rizaldi (2022)</p>	<p>1.Kesadaran diri</p> <p>2.Pengaturan diri</p> <p>3.Motivasi</p> <p>4.Mengenali emosi orang lain (<i>empaty</i>)</p> <p>5.Keterampilan sosial</p>	<p>a. Guru menyadari akan kemampuan yang dimiliki</p> <p>b. Guru mengetahui penyebab emosi pada dirinya</p> <p>c. Guru dapat berintropeksi diri dari pengalaman</p> <p>a. Guru mampu bangkit dari kondisi yang menekan</p> <p>b. Guru mampu mengendalikan emosi</p> <p>c. guru mampu mengekspresikan ide kepada orang lain</p> <p>a. Guru mampu mengubah hambatan menjadi pendorong.</p> <p>b. Guru dapat mengambil inisiatif dalam bertindak</p> <p>c. Guru bersungguh-sungguh Menyusun Langkah untuk mencapai sasaran</p> <p>a. Guru memiliki rasa peka terhadap perasaan orang lain</p> <p>b. Guru mampu memahami perspektif orang lain</p> <p>c. Guru sering menjadi tempat curhat bagi rekan kerja</p> <p>a. Guru dapat menciptakan hubungan baik dengan orang lain.</p> <p>b. Guru dapat mempengaruhi orang lain</p> <p>d. Guru dapat menyesuaikan komunikasi dengan situasi.</p>
2.	<p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Arroni (2020)</p>	<p>1.Daya Pendorong</p>	<p>a. Guru menerima reward setelah menyelesaikan tugas yang diberikan</p> <p>b. Guru ikut serta dalam pelatihan-pelatihan yang telah di berikan sekolah</p> <p>c. Guru bekerja untuk memperoleh kompensasi</p>

2.	<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>2.Kemauan</p>	<p>a. Guru melakukan pekerjaan dengan standar sesuai dengan SOP (Standar Operasional Pekerjaan).</p> <p>b. Guru bersosialisasi dengan seluruh rekan kerja.</p>
----	----------------------------	------------------	--

	<p>Arroni (2020)</p>	<p>3.Kerelaan</p> <p>4.Membentuk keahlian</p> <p>5.Membentuk ketrampilan</p> <p>6.Tanggung jawab</p> <p>7.Kewajiban</p> <p>8. Tujuan</p>	<p>c. Guru berpartisipasi dalam kegiatan sosial disekolah.</p> <p>a. Guru Bersedia bekerja lembur di akhir pekan. b. Guru dapat bekerja dibawah tekanan untuk mencapai target yang sudah diberikan c. Guru tidak pulang sebelum menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>a. Guru mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru. b. Guru menambah wawasan melalui pelatihan diluar sekolah c. Guru mendalami pekerjaan yang telah diberikan</p> <p>a. Guru ikut serta dalam pelatihan keahlian. b. Guru memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan yang sedang dikerjakan c. Bekerja disekolah ini membuat Guru berkembang secara kemampuan</p> <p>a. Guru dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. b. Guru dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan guru lain. c. Guru bertanggung jawab atas kedudukan yang sedang dijalankan</p> <p>a. Guru menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target b. Guru datang tepat waktu sebelum jam masuk kerja. c. Guru tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>a. Guru mendapatkan jenjang karir dari pekerjaan saat ini. b. Guru bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan. c. Guru menerima hasil berupa prestasi kerja</p>
3.	<p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Iriani, <i>et al</i> (2021)</p>	1.Kualitas Kerja	<p>a. Guru mempunyai kemampuan sesuai dengan profesinya sebagai guru b. Guru mempunyai hasil kerja yang optimal. c. Guru melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran siswa.</p>

3.	<p>Kinerja Guru (Y)</p> <p>Iriani, <i>et al</i> (2021)</p>	<p>2.Kecepatan/ Ketepatan Kerja</p> <p>3.Inisiatif dalam Kerja</p> <p>4.Kemampuan Kerja</p> <p>5.Komunikasi</p>	<p>a. Guru dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya</p> <p>b. Guru memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik.</p> <p>c. Guru menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran</p> <p>a. Guru menggunakan media dalam pembelajaran</p> <p>b. Guru menggunakan berbagai administrasi sekolah dengan baik.</p> <p>c. Guru menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif</p> <p>a. Guru mampu mengelola kegiatan belajar mengajar.</p> <p>b. Guru mampu dalam memimpin kelas</p> <p>c. Guru mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik.</p> <p>a. Guru mampu bekerjasama dengan guru lain secara efektif.</p> <p>b. Guru selalu bersikap kooperatif dengan pihak lain.</p> <p>c. Guru melaksanakan layanan bimbingan belajar</p>
4.	<p>Komitmen Guru (Z)</p> <p>Ratu (2022)</p>	<p>1.Kemauan guru</p> <p>2.Kesetiaan guru</p> <p>3.Kebanggaan guru</p>	<p>a. Guru menyadari bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan amanah yang harus diselesaikan.</p> <p>b. Guru selalu berusaha untuk mencapai hasil yang berkualitas.</p> <p>c. Guru mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaan setiap hari</p> <p>a. Guru merasa nyaman melaksanakan tugas sebagai guru di sekolah ini.</p> <p>b. Guru akan berpikir panjang untuk pindah kerja di sekolah lain</p> <p>c. Guru akan memberikan kemampuan maksimal kepada pekerjaan.</p> <p>a. Guru merasa senang untuk mengahabiskan karir di sekolah ini.</p> <p>b. Guru merasa bangga menjadi bagian sekolah ini.</p> <p>c. Guru merasa terkait secara emosional pada sekolah ini</p>

## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini ialah :

1.  $H_1$  : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik
2.  $H_2$  : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
3.  $H_3$  : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
4.  $H_4$  : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
5.  $H_5$  : Komitmen guru memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
6.  $H_6$  : Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan kompetensi guru sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
7.  $H_7$  : Motivasi kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan kompetensi guru sebagai variabel *intervening* di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.