



## Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru

Ni Made Ita Oktaviani<sup>1\*</sup>, Ida Bagus Surya Manuaba<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received 1 Januari 2021

Received in revised form

30 Januari 2021

Accepted 1 Maret 2021

Available online 8 April 2021

**Kata Kunci:**

Kecerdasan emosional,  
Motivasi, Komitmen  
kerja

**Keywords:**

*Emotional intelligence,  
motivation, work  
commitment*

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah banyaknya tuntutan pendidikan terhadap kerja guru yang mempengaruhinya dalam mengelola emosi dan kurangnya motivasi kerja sehingga berdampak pada rendahnya komitmen kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis besaran kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu *ex post facto* dengan jumlah populasi 48 guru. Pengambilan sampel ditentukan dengan teknik *sampling total*. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis data statistik kuantitatif berupa analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa presentase kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja 27,3%, motivasi terhadap komitmen kerja 27,5% dan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja 30,6%. Simpulan penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Implikasi dari pelaksanaan penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan motivasi yang tinggi membuat seorang

guru memiliki kepribadian yang cerdas, mampu mengatasi permasalahan dan tanggung jawabnya sebagai guru, menjalin hubungan dengan rekan kerja dan mampu mengontrol suasana hati yang gelisah ketika mengajar, serta guru akan lebih antusias dan bersemangat dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya.

### ABSTRACT

*The problems in this study are the many demands of education on teacher work that influence them in managing emotions and a lack of work motivation so that they have an impact on low work commitment. The purpose of this study was to analyze the contribution of emotional intelligence and work motivation to work commitment. The type of research used is ex post facto with a population of 48 teachers. Sampling is determined by total sampling technique. The research data were collected by distributing questionnaires which were then analyzed using quantitative statistical data analysis techniques in the form of simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the percentage of emotional intelligence to work commitment was 27.3%, motivation to work commitment was 27.5% and emotional intelligence and work motivation to work commitment was 30.6%. The conclusion of this study is that emotional intelligence and work motivation have a positive contribution to teacher work commitment. The implication of this research is that emotional intelligence and high motivation make a teacher have a smart personality, be able to overcome problems and responsibilities as a teacher, establish relationships with colleagues and be able to control anxious moods when teaching, and teachers will be more enthusiastic and enthusiastic in doing every task and responsibility.*

### Pendahuluan

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan merupakan peran penting bagi suatu bangsa. Hal tersebut guna mendukung keberhasilan proses pembangunan nasional yang dapat dilakukan melalui proses pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peranan

seorang guru, karena tanpa guru maka tujuan pendidikan akan sulit tercapai (Dardiri et al., 2017; Karom et al., 2014; Sakti et al., 2019).

Guru dapat diartikan sebagai sebuah profesi yang dituntut untuk mampu memberikan yang terbaik demi lembaga dengan menunjukkan komitmennya sehingga memberikan hasil kerja yang optimal (Maiza & Nurhafizah, 2019; Segantara et al., 2017; Wardana, 2018). Seseorang yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal dengan mencurahkan segala perhatian, tenaga, pikiran dan waktunya terhadap pekerjaannya, sehingga semua yang dikerjakannya sesuai dengan tujuan lembaga. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi menunjukkan dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah lembaga pendidikan.

Hasil observasi yang dilakukan di SD Gugus VII Abiansemal menunjukkan masih rendahnya komitmen kerja yang dilihat dari kurangnya disiplin guru dalam mengatur waktu kerja seperti masih ada yang datang terlambat dan bahkan tidak hadir ke sekolah tanpa alasan yang jelas. Selain itu, tanggung jawab guru juga masih kurang yang ditunjukkan dari tidak memiliki perangkat pembelajaran dan keterlibatan guru dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah juga masih kurang aktif. Rendahnya komitmen kerja guru disebabkan oleh banyaknya tuntutan terhadap kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan terutama pada kondisi saat ini yaitu sistem pendidikan yang menerapkan pembelajaran daring karena pandemi *Covid-19*. Tuntutan dan keadaan yang kurang baik tersebut, mempengaruhi guru dalam mengelola emosinya yang menyebabkan guru tersebut tidak mampu memotivasi dirinya sendiri, sehingga memiliki pandangan yang negatif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi pada dirinya. Motivasi kerja yang rendah membuat guru akan melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya apabila diperintah oleh atasan (kepala sekolah) dan bukan merupakan kesadaran diri sendiri atas tanggung jawabnya sebagai guru. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa guru belum melakukan pekerjaannya secara optimal, karena masih kurang cerdas dalam mengelola emosi pada dirinya dan tidak adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan rendahnya komitmen kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru diantaranya faktor internal yang meliputi kepercayaan, motivasi, stress, kepuasan, kecerdasan, keadilan dan pengambilan keputusan serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik tim (Ahyuardi et al., 2018; Khofiatun et al., 2016; Larasati & Gafur, 2018; Nursalim, 2017; Susanti, 2016). Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, dalam penelitian ini dibatasi pada faktor internal yang meliputi kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Berdasarkan masalah yang diuraikan tersebut, salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya komitmen kerja guru adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam keberhasilan seorang guru saat melakukan pekerjaannya, karena kecerdasan intelektual saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional, sehingga guru yang mampu mengembangkan kecerdasan emosionalnya cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih baik, hal tersebut berdasarkan hasil temuan (Pasek, 2017; Sidartha & Sujana, 2020; Wardani, 2019). Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh seorang guru dapat membuat hubungan yang baik dengan orang lain, membentuk sikap atau memiliki tatakrama yang baik, menumbuhkan rasa empati kepada orang lain dan selalu bersikap jujur dengan kekurangan dan kelebihan diri sendiri. Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga mempengaruhi rendahnya komitmen kerja guru berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam proses mengajar, karena tanpa adanya motivasi kerja dalam diri seorang guru, maka guru tersebut akan kehilangan arah dan semangatnya dalam bekerja, sehingga memberikan hasil kerja yang kurang bagus (Ardiana, 2017; Malik et al., 2016; Oupen et al., 2020). Setiap individu tentu memiliki dasar alasan mengapa individu tersebut bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu maupun alasan mengapa individu yang satu mau bekerja dengan giat sedangkan individu yang lain bekerja biasa saja, semua hal tersebut didasarkan karena adanya faktor pendorong dengan katanya lain adanya motivasi dalam diri individu tersebut.

Motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain dan motivasi ekstrinsik yang timbul akibat dari pengaruh luar individu seperti ajakan, suruhan atau paksaan orang lain (Dwiyani & Sarino, 2018; Priyono et al., 2018; Segantara et al., 2017). Motivasi merupakan faktor pendukung kecerdasan emosional, karena apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki

kemampuan dalam mengelola emosinya. Hal tersebut karena motivasi merupakan aspek penggerak dalam diri guru yang menyebabkan adanya perubahan energi, sehingga mendorong perasaan emosinya dalam dirinya untuk dapat mencapai suatu tujuan. Dengan demikian kecerdasan emosional dan motivasi kerja sangat diperlukan guru dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dan mewujudkan tujuan lembaga yang menunjukkan tingginya komitmen kerja guru.

Pada permasalahan yang telah dipaparkan, upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja pada dirinya. Guru dengan kecerdasan emosional yang tinggi berpeluang untuk memiliki kepribadian yang cerdas, sehingga akan mampu mengatasi permasalahan yang berhubungan profesi dan tanggung jawabnya sebagai guru, mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja dan mampu mengontrol suasana hati yang gelisah ketika mengajar (Auda, 2018; Subagio, 2017; Vitaloka & Netra, 2019). Guru yang memperhatikan kecerdasan emosionalnya dengan baik, maka perhatian tersebut akan mendorong guru untuk memiliki sikap peduli terhadap lembaganya dengan menunjukkan kerelaan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar dalam membantu kemajuan lembaga. Meningkatkan motivasi kerja juga penting bagi guru sebagai seorang pendidik, hal tersebut karena dengan memiliki motivasi kerja guru akan lebih antusias dan bersemangat dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya.

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 (Hartoyo et al., 2016; Kodyawati & Dewi, 2019; Ratmini et al., 2019). Seseorang yang mampu mengendalikan emosi yang ada pada dirinya dalam menghadapi permasalahan dapat mendorong munculnya motivasi, sehingga individu tersebut lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Berdasarkan konsep tersebut, penting bagi guru untuk memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi, karena akan mempengaruhi setiap pemikiran, ucapan dan tindakan yang dilakukannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menunjukkan komitmennya terhadap tempat kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah, 2020), yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari cara guru memiliki kedekatan secara emosional dengan berbagai pihak, sehingga muncul kesenangan dan keinginan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian oleh (Oupen et al., 2020) juga memperkuat penelitian ini dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap komitmen guru. Dengan memiliki motivasi kerja akan mampu mendorong seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan keteguhan hati, sehingga memiliki mendorong munculnya sebuah komitmen terhadap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Malik et al., 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen guru.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis besaran kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja di SD Gugus VII Abiansemal.

## Metode

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu *ex post facto* dengan memuat dua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu komitmen kerja ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan di SD Gugus VII Abiansemal dengan populasi adalah seluruh guru yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Gugus VII Abiansemal yang terdiri dari delapan sekolah dasar dengan jumlah guru PNS sebanyak 48 orang guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling total yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Jadi, sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh guru yang sudah berstatus PNS di SD Gugus VII Abiansemal yang berjumlah sebanyak 48 orang guru.

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data non tes yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau angket untuk memperoleh data kecerdasan emosional, motivasi kerja

dan komitmen kerja. Pada masing-masing kuesioner terdapat 40 pernyataan yang telah disusun berdasarkan teori yang digunakan dengan terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Skala yang digunakan untuk menilai jawaban responden pada kuesioner adalah skala *likert*. Indikator pada kuesioner komitmen kerja yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen normatif. Adapun kisi-kisi instrumen komitmen kerja disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
Komitmen Kerja	Komitmen afektif ( <i>affective commitment</i> )	1. Memiliki keinginan untuk berkontribusi (keterlibatan) pada kegiatan di organisasi	11, 12	10, 33	4
		2. Kepercayaan yang kuat dalam menerima nilai dan tujuan organisasi	20	23	2
		3. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi	27, 28	8	3
		4. Kebahagiaan menjadi anggota organisasi	9, 31	17, 21	4
	Komitmen lanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	1. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi	6, 22	7	3
		2. Memperhitungkan keuntungan untuk bekerja dalam organisasi	3, 16	32	3
		3. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi	19	36	2
		4. Keterikatan pada organisasi	13, 39	14	3
	Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> )	1. Memiliki kewajiban terhadap organisasi	2, 38	26	3
		2. Memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	4, 37	25	3
		3. Bertingkah laku sehingga memenuhi tujuan	1, 40	15	3
		4. Kemauan untuk bekerja	5, 30	18	3
		5. Sosialisasi (keakraban antaranggota)	29	34	2
		6. Kesetiaan pada organisasi	24	35	2
		Jumlah	24	16	40

Indikator pada kuesioner kecerdasan emosional terdiri dari dimensi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati) dan membina hubungan sosial. Kemudian, kisi-kisi dari instrumen kecerdasan emosional disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	1. Mengenali emosi diri sendiri	3, 17, 27	34, 36	5
		2. Mengetahui kekuatan dan kelemahan diri sendiri	16	32	2
		3. Percaya terhadap kemampuan diri sendiri	2	25	2
	Pengaturan diri	1. Mampu mengelola emosi diri sendiri	6, 22	9, 37	4
		2. Mampu beradaptasi dengan	1, 39	15, 26	4

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
		keadaan			
		3. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru (inovasi)	33, 38	10	3
		4. Mampu mengambil inisiatif	31	24	2
	Motivasi diri	1. Memiliki dorongan untuk mencapai target	21, 40	8	3
		2. Mampu berpikir positif dan optimisme	28, 30	14	3
	Mengenali emosi orang lain (empati)	1. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain	13	23	2
		2. Peka terhadap perasaan orang lain	11, 18, 29	5	4
	Membina hubungan sosial	1. Mampu mengelola konflik	19, 20	7	3
		2. Mampu bekerja dengan baik dalam tim	4	12, 35	3
		Jumlah	23	17	40

Indikator untuk kuesioner motivasi kerja dilihat dari indikatornya berdasarkan dimensi internal dan eksternalnya. Sedangkan, kisi-kisi dari instrumen motivasi kerja disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No. Butir		Banyak Butir
			Positif (+)	Negatif (-)	
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	13, 14, 36	10	4
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3, 32	12	3
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	2, 26, 37	15	4
		4. Terdapat umpan balik atas pekerjaan	11, 24	23, 28	4
		5. Memiliki rasa senang dalam bekerja	1, 25, 29	20	4
		6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	9	30	2
	Motivasi Eksternal	7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	4, 27, 38	22	4
		1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	5, 31	18, 39	4
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	8, 33	21, 34	4
		3. Bekerja dengan harapan ingin insentif	7, 16	19	3
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	6, 35, 40	17	4
		Jumlah	26	14	40

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data harus memiliki kualitas yang baik, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Pengujian validitas terdiri dari uji validitas konstruk yang dibantu oleh dua orang pakar dan uji validitas butir dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *product moment*. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Berdasarkan uji validitas butir yang telah dilakukan, pada kuesioner kecerdasan emosional terdapat 37 butir pernyataan yang valid, kuesioner motivasi kerja terdapat 38 butir pernyataan yang valid dan kuesioner komitmen kerja terdapat 37 butir pernyataan yang valid. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh hasil pada kuesioner kecerdasan emosional, motivasi kerja dan komitmen kerja tergolong memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Data penelitian yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data dan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Pada teknik analisis statistik deskriptif data yang dihitung meliputi rata-rata (*mean*), median, modus, varians dan standar deviasi. Sedangkan pada teknik statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, namun sebelum melakukan uji tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows*. Hipotesis penelitian ini terdiri dari tiga hipotesis meliputi  $H_0$  (I) tidak terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021,  $H_0$  (II) tidak terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021,  $H_0$  (III) tidak terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021. Pada hipotesis I dan II diuji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows* sedangkan hipotesis III diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows*.

## Hasil dan Pembahasan

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner meliputi data komitmen kerja (Y), kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Adapun, hasil analisis deskriptif data yang diperoleh disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Statistik	Komitmen Kerja (Y)	Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	Motivasi Kerja ( $X_2$ )
N	48	48	48
Skor Maksimum	145	144	144
Skor Minimum	110	109	112
Mean	124,625	123	127,229
Modus	128,5	120,52	122,95
Median	124,66	122,08	125,65
Varian	76,485	71,75	73,426
Standar Deviasi	8,746	8,471	8,569

Data pada table 4, nilai rata-rata dari data komitmen kerja yang telah diperoleh sebesar 124,625, kecerdasan emosional sebesar 123 dan motivasi kerja sebesar 127,229. Pada pedoman penilaian skala lima teoretik, hasil data dari variabel komitmen kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja tergolong ke dalam kategori sangat baik.

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan analisis statistik inferensial, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji prasyarat yang pertama yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* berbantuan *SPSS 21.0 for windows*. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu membandingkan nilai *Assymp. Sign (2- tailed)* dengan nilai signifikansi pada taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai *Assymp. Sign (2- tailed) > 0,05* maka data berdistribusi normal dan jika nilai *Assymp.*

*Sign (2- tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows* disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel Penelitian	<i>Assymp. Sign (2-tailed)</i>	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja	0,707	0,05	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja dan	0,817	0,05	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja	0,670	0,05	Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas residual yang disajikan pada tabel 5, menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja diperoleh nilai *Assymp. Sign (2- tailed)* sebesar 0,707 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dari variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja diperoleh nilai *Assymp. Sign (2- tailed)* sebesar 0,817 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas residual dari variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja diperoleh nilai *Assymp. Sign (2- tailed)* sebesar 0,670 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal.

Uji prasyarat kedua yaitu uji linieritas dengan berbantuan *SPSS 21.0 for windows*. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu membandingkan nilai *Deviation from Linearity* dengan nilai signifikansi pada taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai *Deviation from Linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara dua variabel dan jika nilai *Deviation from Linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara dua variabel. Hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Uji Linieritas

Variabel Penelitian	<i>Deviation from Linearity</i>	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja	0,975	0,05	Linier
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja	0,205	0,05	Linier

Data pada tabel 6, diperoleh *Deviation from Linearity* dari variabel kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja = 0,975 > 0,05 yang menunjukkan terdapat hubungan yang antara dua variabel linier. Hasil uji linieritas variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja diperoleh *Deviation from Linearity* = 0,205 > 0,05 yang menunjukkan terdapat hubungan yang antara dua variabel linier.

Uji prasyarat ketiga yaitu uji multikolinearitas dengan berbantuan *SPSS 21.0 for windows*. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* serta nilai *Tol (Tolerance)*. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,380	2,629	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,380	2,629	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada table 7 menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,380 > 0,1 dan nilai *VIF* sebesar 2,629 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Hasil uji prasyarat keempat yaitu uji heteroskedastisitas dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows* disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,630	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,566	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada table 8, diperoleh nilai Sig. variabel kecerdasan emosional = 0,630 > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi kerja diperoleh nilai Sig. 0,566 > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah uji prasyarat dilakukan dan semua uji prasyarat terpenuhi, maka dapat dilanjutkan dengan menguji hipotesis penelitian dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows*. Pada pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis dengan berbantuan *SPSS 21.0 For Windows* disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Fhitung	Ftabel	Koefisien determinasi	Hipotesi	
				Ho	Ha
Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Kerja	17,238	4,05	27,3%	Ditolak	Diterima
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja	17,443	4,05	27,5%	Ditolak	Diterima
Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja	9,938	3,20	30,6%	Ditolak	Diterima

Hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,238 > F_{tabel} = 4,05$ , sehingga terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap komitmen kerja (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 27,3% sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

Kemudian hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,443 > F_{tabel} = 4,05$ , sehingga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen kerja (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 27,5% sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

Selanjutnya hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai  $F_{hitung} = 9,938 > F_{tabel} = 3,20$ , sehingga terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 30,6%, sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru di SD Gugus VII Abiansemal tahun ajaran 2020/2021.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Jadi semakin baik guru dalam mengelola emosinya akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang dimilikinya. Hal tersebut karena seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memunculkan kesenangan dan keinginan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung dengan pernyataan bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menentukan seorang guru mau berkomitmen terhadap lembaga pendidikannya (Pasek, 2017; Sidartha & Sujana, 2020; Wardani, 2019).

Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Jadi semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula komitmen kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa tinggi rendahnya komitmen kerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang berarti bahwa motivasi kerja yang baik mengakibatkan tingginya komitmen kerja guru (Hartoyo et al., 2016; Kodyawati & Dewi, 2019; Ratmini et al., 2019). Selain itu, hasil penelitian lain menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja

terhadap komitmen guru ditunjukkan dari cara guru menjalankan tugasnya dan meyakini bahwa pekerjaan adalah sebuah tanggung jawab dengan begitu guru tersebut akan terdorong untuk melakukan yang terbaik demi mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Ardiana, 2017; Malik et al., 2016; Oupen et al., 2020).

Selanjutnya secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan semakin tinggi motivasi kerja seorang guru akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Auda, 2018; Subagio, 2017; Vitaloka & Netra, 2019), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen guru, dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel saling berpengaruh yakni dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka seorang guru dapat memotivasi dirinya sendiri sehingga akan dapat mencapai komitmen kerja yang diinginkan.

Kecerdasan emosional berperan penting dalam keberhasilan seorang guru saat melakukan pekerjaannya, karena kecerdasan intelektual saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional, sehingga guru yang mampu mengembangkan kecerdasan emosionalnya cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih baik, hal tersebut berdasarkan hasil temuan (Pasek, 2017; Sidartha & Sujana, 2020; Wardani, 2019). Kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh seorang guru dapat membuat hubungan yang baik dengan orang lain, membentuk sikap atau memiliki tatakrama yang baik, menumbuhkan rasa empati kepada orang lain dan selalu bersikap jujur dengan kekurangan dan kelebihan diri sendiri. Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga mempengaruhi rendahnya komitmen kerja guru.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam proses mengajar, karena tanpa adanya motivasi kerja dalam diri seorang guru, maka guru tersebut akan kehilangan arah dan semangatnya dalam melakukan bekerja, sehingga memberikan hasil kerja yang kurang bagus (Ardiana, 2017; Malik et al., 2016; Oupen et al., 2020). Setiap individu tentu memiliki dasar alasan mengapa individu tersebut bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu maupun alasan mengapa individu yang satu mau bekerja dengan giat sedangkan individu yang lain bekerja biasa saja, semua hal tersebut didasarkan karena adanya faktor pendorong dengan katanya lain adanya motivasi dalam diri individu tersebut.

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 (Hartoyo et al., 2016; Kodyawati & Dewi, 2019; Ratmini et al., 2019). Seseorang yang mampu mengendalikan emosi yang ada pada dirinya dalam menghadapi permasalahan dapat mendorong munculnya motivasi, sehingga individu tersebut lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Berdasarkan konsep tersebut, penting bagi guru untuk memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi, karena akan mempengaruhi setiap pemikiran, ucapan dan tindakan yang dilakukannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menunjukkan komitmennya terhadap tempat kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah, 2020), yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen kerja guru. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari cara guru memiliki kedekatan secara emosional dengan berbagai pihak, sehingga muncul kesenangan dan keinginan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian oleh (Oupen et al., 2020) juga memperkuat penelitian ini dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap komitmen guru. Dengan memiliki motivasi kerja akan mampu mendorong seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan keteguhan hati, sehingga memiliki mendorong munculnya sebuah komitmen terhadap tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Malik et al., 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen guru.

Implikasi dari pelaksanaan penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan motivasi yang tinggi membuat seorang guru memiliki kepribadian yang cerdas, mampu mengatasi permasalahan dan tanggung jawabnya sebagai guru, menjalin hubungan dengan rekan kerja dan mampu mengontrol

suasana hati yang gelisah ketika mengajar, serta guru akan lebih antusias dan bersemangat dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, sekolah juga diharapkan mampu memberikan perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan pada diri guru sehingga akan menimbulkan tingkat emosional dan motivasi kerja yang baik didalam dirinya untuk meningkatkan komitmen kerja.

## Simpulan

Kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Implikasi dari pelaksanaan penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan motivasi yang tinggi membuat seorang guru memiliki kepribadian yang cerdas, mampu mengatasi permasalahan dan tanggung jawabnya sebagai guru, menjalin hubungan dengan rekan kerja dan mampu mengontrol suasana hati yang gelisah ketika mengajar, serta guru akan lebih antusias dan bersemangat dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawabnya.

## Daftar Pustaka

- Ahyanuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67–74. <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i1.169>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Auda, R. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 156. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p156-176>
- Dardiri, A., Mujiyono, M., & Ichwanto, M. A. (2017). Analisis Hasil Uji Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Teknik Bangunan. *Teknologi Dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan, Dan Pengajarannya*, 40(2), 193–203. <https://doi.org/10.17977/um031v40i22017p193>
- Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 17(1), 83–94. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9763>
- Hartoyo, T., Mardji, M., & Dardiri, A. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Training Within Industry (Twi) Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Motivasi Serta Kesiapan Kerja Bidang Teknik Bubut Siswa Smk Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan Se-Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(8), 1633–1639. <https://doi.org/10.17977/jp.v1i8.6690>
- Karom, D., Ruhimat, T., & Darmawan, D. (2014). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Menerapkan Pembelajaran Kooperatif Berbantuan Media Presentasi Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Matematika. *Edutech*, 13(2), 274–308. <https://doi.org/10.17509/edutech.v13i2.3113>
- Khasanah, U. (2020). Hubungan Antara Kepuasan akan Gaji, Kecerdasan Emosional dengan Komitmen Kerja. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 157–172. <https://doi.org/10.35891/jip.v7i2.2422>
- Khofiatun, Akbar, S., & Ramli, M. (2016). Peran Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 1(5), 984–988. <https://doi.org/10.17977/jp.v1i5.6336>
- Kodyawati, P., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Independensi Keahlian Profesi Motivasi Kerja Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas Koperasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1597–1627. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p29>
- Larasati, V., & Gafur, A. (2018). Hubungan kompetensi pedagogis dan kompetensi profesional guru

- PPKn dengan prestasi belajar siswa sekolah menengah. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 15(1), 45–51. <https://doi.org/10.21831/jc.v15i1.17282>
- Maiza, Z., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356–365. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Malik, S. W., Sumardi, & Djoehana. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Guru Terhadap Organisasi Sekolah Raudhatul Athfal Di Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 46–54. <https://doi.org/10.33751/jmp.v4i1.418>
- Nursalim, N. (2017). Profesionalisme Guru Sd / Mi. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 20(2), 250–256. <https://doi.org/10.24252/lp.2017v20n2i10>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 62–76. <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9983>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>
- Sakti, T. K., Hairunisyah, N., & Sujai, I. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dan Gaya Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 53–60. <https://doi.org/10.17509/jpis.v28i1.12818>
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2017). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>
- Sidartha, A. L. A., & Sujana, I. K. (2020). Pengaruh Idealisme, Kecerdasan Emosional dan Etika pada Persepsi Etis Mahasiswa Profesi Akuntansi dengan Kepercayaan Diri. *E-JURNAL AKUNTANSI*, 30(8), 2138–2151. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i08.p19>
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–120. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Susanti, Y. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Profesionalitas Terhadap Kinerja Guru (Penelitian di SMP Negeri Komisariat 01 Ciamis). *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 4(2). <https://doi.org/10.25157/je.v4i2.999>
- Vitaloka, A. A. S. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1813. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p23>
- Wardana. (2018). Peningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Mengimplementasikan Standar Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Kolegial Teknik Kunjungan Antar Kelas. *Jurnal Tarbawi*, 15(1), 93–112. <https://doi.org/10.34001/tarbawi.v15i1.721>
- Wardani, W. (2019). Pengaruh kecerdasan adversitas dan kecerdasan emosional melalui model inkuiri sosial terhadap keterampilan sosial siswa. *Jurnal Teori Dan Praksis Pembelajaran IPS*, 4(2), 66–73. <https://doi.org/10.17977/um022v4i22019p066>