

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI GURU SMK NEGERI SE-KOTA DEPOK

Nita Karmila, Rahmawati

### ABSTRAK

Penelitian ini digolongkan dalam penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional serta satu variabel terikat yaitu komitmen terhadap organisasi. Penelitian dilaksanakan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri se-Kota Depok dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang yang diambil dengan teknik *proportional random sampling*. Metode yang digunakan yaitu survei dengan pendekatan korelasional. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi linier ganda. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: *Pertama*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,973$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$ . *Kedua*, Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,985$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$ . *Ketiga*, Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,970$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$ .

Berdasarkan kesimpulan di atas, implikasi hasil penelitian adalah komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen kepada organisasi

### ABSTRACT

*This research is classified into a correlational research which consists of two free variables; the achievement motivation and the emotional intelligence. The commitment towards the teacher's organization is act a bound variable.*

*The research applied to the governmental teachers who are assigned in SMK Negeri 1 Depok (Depok's 1<sup>st</sup> State Vocational High School) with 77 total samples, taken with the proportional random sampling technique. The conducted survey was using the correlational approach. Moreover, the technical data analysis used is the correlation statistical test and double linear regression. The hypothesis testing managed at the 0.05 significant rate.*

*The research dispatched three conclusions: First, there is a positive correlation between the achievement motivation with the commitment towards the organization, revealed with the correlation coefficient  $r_{y1} = 0,973$  and regression equation  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$ , which means if the achievement motivation increased one point, then the commitment towards the organization score will be followed by the escalation at 0.694 point. In other words, the more positive the achievement motivation is, then the commitment value towards the organization will be increased.*

*Second, there is a significant positive correlation between emotional intelligence and commitment towards the organization, identified by the correlation coefficient  $r_{y2} = 0,985$  and regression  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$ . It means that every score added to the achievement motivation, then will also be followed by the increasing of commitment towards the organization value at 0.368 points. Moreover, the more positive the emotional intelligence, the more positive the commitment towards the organization itself.*

*Third, there is a positive significant relationship between the achievement motivation and emotional intelligence altogether with the commitment towards the organization, which displayed by the correlation coefficient of  $r_{y12} = 0,970$  and regression equation of  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$ , which means if the score of achievement motivation is added one point, then the emotional intelligence altogether with the commitment towards the organization value will increase at the amount of 0.118 and 0.348.*

*Based on the conclusions above, the implication of the research result is, the commitment towards the organization could be raised by the achievement motivation and the emotional intelligence.*

*Key Words : the achievement motivation and the emotional intelligence. The commitment towards the teacher's organization*

## PENDAHULUAN

Peranan pendidikan harus dilihat dalam konteks pembangunan secara menyeluruh yang bertujuan untuk membentuk manusia sesuai dengan cita-cita bangsa.

Dalam konteks pendidikan, guru adalah sumber daya yang paling strategis dalam upaya. Oleh karena itu kepuasan kerja guru harus menjadi perhatian dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena guru adalah SDM yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran yang merupakan inti dari kegiatan pendidikan disekolah.

Komitmen guru terhadap organisasi merupakan hal yang amat penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Karena komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja guru. Dan secara langsung maupun tidak, komitmen organisasi akan berdampak pada kualitas akademis maupun moral peserta didik.

Hasil studi pendahuluan tentang komitmen terhadap organisasi dengan menggunakan angket pada 30 orang guru dari 3 SMKN yang ada di kota Depok, menunjukkan hanya 45% guru yang memiliki kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, 50% guru memiliki kemauan dan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, 95% guru yang memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, 40% guru yang loyal terhadap organisasi, sedangkan 65% guru mau terlibat dalam semua aktifitas sekolah dan mau bekerja keras dan antusias dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan

emosional bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?

Freud Luthan (2008;147) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan, Newstrom dan Davis (2007;207). menjelaskan komitmen terhadap organisasi sebagai suatu tingkat atau derajat identifikasi pegawai pada organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi..

Mitchell dan Larson (2017:114) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan terminologi seperti kesetiaan, identifikasi organisasi dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dan keterikatan individu dalam melakukan upaya-upaya yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Indikator-indikator komitmen terhadap organisasi yaitu: a) kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) kemauan yang kuat dan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, c) keinginan untuk memelihara keanggotaan organisasi, d) loyalitas terhadap organisasi, e) keterlibatan dalam semua aktifitas sekolah, dan f) kerja keras dan antusias dalam melaksanakan tugas sekolah.

Jason A. Colquit (2009:178) mengemukakan Motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan, memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, menentukan arahnya, intensitas dan ketekunan. Maginson (2008:50) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat

usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan motivasi berprestasi adalah keinginan kuat yang berasal dari dalam individu untuk berprestasi dan berusaha ingin lebih unggul dalam upaya untuk mencapai tujuan. Indikator-indikator motivasi berprestasi yaitu: a) kesenangan akan tantangan dan kompetisi, b) perencanaan kerja yang terprogram, c) pemanfaatan umpan balik untuk peningkatan kinerja, d) pencarian kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri, e) keberanian mengambil resiko.

Selain motivasi berprestasi, kecerdasan emosional juga mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Kecerdasan emosional adalah bagaimana individu merasakan, memahami dan secara efektif merupakan daya dan kepekaan emosional sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Dulewicz (2011:537) kecerdasan emosional adalah mengenai bagaimana seseorang mengetahui apa yang dia rasakan yang mampu memotivasi dirinya untuk bisa melakukan tugas-tugas dengan lebih baik sehingga akan mampu menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak lain.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan kecerdasan emosional adalah keadaan mental individu dalam membina, memahami emosi yang efektif sebagai sumber energi dan informasi serta pengaruhnya dalam menjalin hubungan baik dengan pihak lain. Dengan beberapa indikator yaitu: a) kesadaran diri, b) pengaturan diri, c) perasaan terhadap emosi orang lain (empati) d) ketrampilan sosial.

Secara umum penelitian ini diharapkan mampu menjadi gambaran dan masukan bagi sekolah, kepala sekolah, guru, dan siapapun orang yang peduli dengan masalah komitmen terhadap organisasi, peran motivasi berprestasi, dan kecerdasan

emosional dalam peningkatan kualitas pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan beberapa variabel yaitu motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen terhadap organisasi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru PNS SMK Negeri se-Kota Depok yang berjumlah 96 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 77 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*.

Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu skor yang berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi, motivasi berprestasi dan kecerdasan organisasi. Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial dengan langkah-langkah sebagai berikut.

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Lilliefors*. jika nilai  $L_{hitung} < L_{tabel}$  menunjukkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian diambil dari populasi yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan rumus uji *Bartlett*. Persyaratan varians homogen adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ .

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas ( $X_1$  atau  $X_2$ ) diketahui. Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas ( $X_1$  atau  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y). Uji signifikansi (keberartian) dan linearitas persamaan regresi sederhana menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20. Persamaan regresi bersifat signifikan (berarti) jika nilai probabilitas (*Sig*) kurang dari 0,05. Sedangkan persamaan regresi dinyatakan linier jika nilai probabilitas (*Sig*) pada *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05.

### b. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas ( $X_1$  atau  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) yang dilambangkan ( $ry_1$  atau  $ry_2$ ). Nilai koefisien korelasi sederhana perlu diuji signifikansinya (keberartiannya) yang berfungsi untuk mencari makna hubungan kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20.

### c. Uji Regresi Ganda

Uji regresi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara dua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Uji signifikansi (keberartian) persamaan regresi ganda menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20. Persamaan regresi bersifat signifikan (berarti) jika nilai probabilitas (*Sig*) kurang dari 0,05.

### d. Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara dua

variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) yang dilambangkan ( $ry_{12}$ ). Nilai koefisien korelasi ganda perlu diuji signifikansinya (keberartiannya) yang berfungsi untuk mencari makna hubungan kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20. Jika nilai (*sig*) kurang dari 0,05 menyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

### e. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

### f. Uji Korelasi Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dikontrol oleh variabel bebas. Uji signifikansi koefisien korelasi parsial menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 20. Jika nilai (*sig*) kurang dari 0,05 menyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

## HASIL

### Pengujian Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

##### a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y) atas motivasi berprestasi ( $X_1$ )

Hasil uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y) atas motivasi berprestasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,053, sementara  $L_{tabel}$  sebesar 0,101. Persyaratan galat taksiran berdistribusi normal jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian, galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_1$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y)

atas motivasi berprestasi ( $X_1$ ) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena  $L_{hitung} = 0,053$ ,  $L_{tabel} = 0,101$  jadi  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 77$ .

**b. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y) atas kecerdasan emosional ( $X_2$ )**

Hasil uji normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y) atas kecerdasan emosional ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $L_{hitung}$  maksimum sebesar 0,057 sementara  $L_{tabel}$  sebesar 0,101. Persyaratan galat taksiran berdistribusi normal jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian, galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}_2$ ) persamaan regresi variabel komitmen terhadap organisasi (Y) atas kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berdistribusi normal atau data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, karena  $L_{hitung} = 0,057$ ,  $L_{tabel} = 0,101$  jadi  $L_{hitung} < L_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $N = 77$ .

**2. Uji Homogenitas**

**a. Uji homogenitas varians data komitmen organisasi (Y) menurut data motivasi berprestasi ( $X_1$ )**

Uji homogenitas varians data komitmen organisasi (Y) menurut data motivasi berprestasi ( $X_1$ ) menggunakan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 0,03 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  58,12. Persyaratan varians homogen adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Dengan demikian, varians data kepuasan kerja guru (Y) berasal dari populasi yang homogen, karena  $\chi^2_{hitung} = 0,03$  dan  $\chi^2_{tabel}$  58,12 jadi  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 77$ .

**b. Uji homogenitas varians data komitmen terhadap organisasi (Y) menurut data kecerdasan emosional ( $X_2$ )**

Uji homogenitas varians data komitmen terhadap organisasi (Y) menurut data kecerdasan emosional ( $X_2$ ) menggunakan uji *Bartlett*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 0,075 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  58,12. Persyaratan varians homogen adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ . Dengan demikian, varians data kepuasan kerja guru (Y) berasal dari populasi yang homogen, karena  $\chi^2_{hitung} = 0,075$  dan  $\chi^2_{tabel}$  58,12 jadi  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 76$ .

**Pengujian Hipotesis**

**1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dengan Komitmen terhadap Organisasi (Y)**

**a. Regresi Sederhana  $X_1$  dengan Y**

Hasil persamaan regresi sederhana antara  $X_1$  dan Y yaitu  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$ . Hasil uji signifikansi didapat nilai probabilitas (*sig*) 0,000 kurang dari 0,05 maka persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$  dinyatakan **signifikan**. Uji linieritas regresi diperoleh nilai probabilitas 0,639 yang berarti lebih dari 0,05. Dengan demikian regresi antara dua variabel dinyatakan **Linier**.

**b. Uji Korelasi Sederhana  $X_1$  dengan Y**

Hasil uji korelasi sederhana  $X_1$  dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,973. Nilai  $r_{y1}$  sebesar 0,973 lebih dari 0 mengkonfirmasi hipotesis statistik  $H_1 : \rho_{y1} > 0$  yang berarti terdapat hubungan positif yang sedang antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi.

**c. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  dengan Y**

Hasil pengujian didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,947 Artinya kontribusi Motivasi Beprestasi pada Komitmen terhadap Organisasi sebesar 94,7% , dan sisanya 5,3 % merupakan konstribusi faktor lain.

**2. Hubungan antara Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dengan Komitmen terhadap Organisasi (Y)**

**a. Regresi Sederhana  $X_2$  dengan Y**

Hasil persamaan regresi sederhana antara  $X_2$  dan Y yaitu  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$ . Hasil uji signifikansi didapat nilai probabilitas (*sig*) 0,000 kurang dari 0,05 maka persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$  dinyatakan **signifikan**. diperoleh nilai probabilitas 0,567 yang berarti lebih dari 0,05. Dengan demikian regresi antara dua variabel dinyatakan **Linier**.

**b. Uji Korelasi Sederhana  $X_2$  dengan Y**

Hasil uji korelasi sederhana  $X_2$  dengan Y diperoleh koefisien korelasi 0,985. Nilai  $r_{y1}$  sebesar 0,985 lebih dari 0 mengkonfirmasi hipotesis statistik  $H_1 : \rho_{y1} > 0$  yang berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi.

**c. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  dengan Y**

Hasil pengujian didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,969 Artinya kontribusi kecerdasan emosional pada komitmen organisasi sebesar 96,9% , dan sisanya 3,1 % merupakan konstribusi faktor lain.

**3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Komitmen terhadap Organisasi (Y)**

**a. Uji Regresi Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan Y**

Hasil persamaan regresi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y yaitu  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$ . Hasil uji signifikansi diperoleh nilai probabilitas (*sig*) 0,000 kurang dari 0,05 maka persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$  dinyatakan **signifikan**.

**a. Uji Korelasi Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan Y**

Hasil uji korelasi diperoleh nilai  $r_{y12}$  0,970 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi. Nilai R Square sebesar 0,970 menunjukkan koefisien Determinasi ( $r^2$ ). Artinya kontribusi motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional pada pembentukan komitmen terhadap organisasi sebesar 97,0%, sementara 3% sisanya merupakan kontribusi faktor lain.

**b. Uji Korelasi Parsial**

**a. Uji Korelasi Parsial ( $r_{y1.2}$ ) antara Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dengan Komitmen terhadap Organisasi ( $X_2$ )**

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel komitmen terhadap organisasi dengan mengontrol variabel kecerdasan emosional yaitu 0,253 dengan nilai probabilitas (*sig*) sebesar 0,014 dengan dk 74.

Nilai probabilitas (*sig*) kurang dari 0,05 menyatakan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Dengan demikian apabila variabel kecerdasan emosional dikontrol, tetap terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi.

**b. Uji Korelasi Parsial ( $r_{y2.1}$ ) antara Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dengan Variabel Komitmen terhadap Organisasi (Y)**

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel komitmen terhadap organisasi dengan mengontrol variabel motivasi berprestasi yaitu 0,311 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,003 dengan dk 74.

Nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05 menyatakan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Apabila variabel motivasi berprestasi dikontrol, tetap terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi. Berarti motivasi berprestasi tidak mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi.

## PEMBAHASAN

**1. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Komitmen terhadap Organisasi**

Hasil uji regresi sederhana antara variabel motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$ , artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi sebesar 0,694 dengan konstanta 43,746. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$  dapat digunakan untuk memprediksi skor komitmen terhadap organisasi apabila skor motivasi berprestasi diketahui.

Nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,973 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi

antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi sangat signifikan. Atas dasar tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi. Koefisien determinasi ( $r_{y1}^2$ ) sebesar 0,947 berarti kontribusi motivasi berprestasi terhadap komitmen terhadap organisasi sebesar 94,7%.

Motivasi berprestasi menjadi dasar seseorang untuk tetap memiliki loyalitas dan komitmen baik bagi dirinya maupun organisasi tempat dia bekerja. McClelland (2007:456) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu dalam mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran. Sehingga motivasi berprestasi yang ada dalam diri individu akan memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian hasil penelitian empirik tersebut bersesuaian dengan kajian teoritik.

**2. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Komitmen terhadap Organisasi**

Hasil uji regresi sederhana antara variabel kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$ , artinya setiap peningkatan satu skor atau kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi sebesar 0,985 dengan konstanta 88,642. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor komitmen terhadap organisasi apabila skor kecerdasan emosional diketahui.

Nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,985 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara kecerdasan emosional

dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi sangat signifikan. Atas dasar tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi. Koefisien determinasi ( $r_{y2}^2$ ) sebesar 0,969 berarti kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,9%.

Kecerdasan emosional merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak namun mampu menggerakkan para anggotanya secara tidak sadar mempelajari setiap budaya yang berlaku dalam organisasinya. Dulewicz dalam John (2011:537) menyatakan: *“Emotional Intelligence is about knowing what you are feeling, and being able to motivate yourself to gets jobs done. It is sensing what others are feeling and handling relationship effectively.”* Pendapat ini mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah mengenai bagaimana seseorang mengetahui apa yang dia rasakan yang mampu memotivasi dirinya sendiri untuk bisa melakukan tugas-tugas dengan lebih baik sehingga akan mampu menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak lain.<sup>1</sup>

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian hasil penelitian empirik tersebut bersesuaian dengan kajian teoritik.

### **3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kecerdasan Emosional secara Bersama-sama dengan Komitmen terhadap Organisasi**

Hasil analisis regresi ganda antara variabel motivasi berprestasi dan

kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi diperoleh persamaan regresi ganda yaitu  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$  artinya setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi sebesar 0,118 dan 0,348 dengan konstanta 80,718. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor komitmen terhadap organisasi apabila skor motivasi berprestasi dan skor kecerdasan emosional diketahui.

Nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,970 berarti terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi sangat signifikan. Atas dasar tersebut terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi. Koefisien determinasi ( $r_{y12}^2$ ) sebesar 0,970 berarti kontribusi motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 97,0%.

Mencermati nilai dari masing-masing koefisien korelasi sederhana dan membandingkan dengan nilai koefisien korelasi ganda terlihat bahwa terjadi efek yang saling menguatkan antara variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ). Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12} = 0,970$ ) yang lebih besar dari nilai koefisien korelasi sederhana antara variabel motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi ( $r_{y1} = 0,947$ ) dan nilai koefisien korelasi sederhana antara variabel

<sup>1</sup> John, Emotional Intelligence and its role in collaboration, ASBBS Annual Conference: Las Vegas. Vol 18.

kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi ( $r_{y2} = 0,969$ ).

Hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi relatif lebih kuat dibandingkan hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen terhadap organisasi ( $r_{y2} = 0,969 > r_{y1} = 0,947$ ). Kontribusi motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 97,0% menunjukkan bahwa peningkatan komitmen terhadap organisasi dapat dicapai dengan menerapkan motivasi berprestasi dan membangun kecerdasan emosional yang efektif secara bersama-sama.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka temuan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

- 1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,973$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,746 + 0,694X_1$ , yang berarti setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi sebesar 0,694. Dengan kata lain semakin positif motivasi berprestasi seorang guru, makin tinggi komitmen terhadap organisasi. Dan koefisien determinasinya  $r_{y1}^2 = 0,947$  yang berarti kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap komitmen terhadap organisasi sebesar 94,7%.
- 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional

dengan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,985$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,642 + 0,417X_2$ , yang berarti setiap peningkatan satu skor atau nilai kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi sebesar 0,417. Dengan kata lain semakin positif kecerdasan emosional guru, makin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Dan koefisien determinasinya  $r_{y2}^2 = 0,969$  yang berarti kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 96,9%.

- 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,970$  dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 80,718 + 0,118X_1 + 0,348X_2$ , yang berarti setiap peningkatan satu skor atau nilai motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan skor atau nilai komitmen terhadap organisasi seorang guru sebesar 0,118 dan 0,348. Dan koefisien determinasinya  $r_{y12}^2 = 0,970$  yang berarti kontribusi motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap komitmen terhadap organisasi sebesar 97%.

Sejalan dengan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa (a) motivasi berprestasi dan (b) kecerdasan emosional merupakan faktor-faktor determinan terhadap komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui pembenahan faktor-faktor: (a) motivasi berprestasi dan (b) kecerdasan emosional, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

**SARAN****1. Saran untuk Guru**

- a. Guru perlu terus meningkatkan kecintaan terhadap profesinya sehingga mampu menjalankan peran, tugas, dan fungsinya sebagai pencetak generasi berkualitas
- b. Guru perlu terus meningkatkan motivasi diri untuk terus mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sosok yang berprofesi mulia.
- c. Guru perlu lebih menjaga dan mentaati nilai-nilai, aturan yang telah disepakati

**2. Saran untuk Kepala Sekolah**

- a. Kepala sekolah perlu terus berupaya membangun semangat seluruh warga sekolah khususnya guru untuk terus meningkatkan motivasi untuk berprestasi.
- b. Kepala sekolah perlu terus meningkatkan peran, tugas dan fungsinya lebih maksimal agar seluruh guru menjadikan sekolah sebagai rumah keduanya, sehingga komitmen guru terhadap organisasi bisa lebih meningkat.
- c. Kepala sekolah perlu terus menjaga kestabilan emosi dan menjadi contoh pemimpin yang mampu mengelola emosi sehingga hal-hal yang kurang baik bisa dicegah sejak awal.

**3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Perlu mengkaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi, misalnya kepuasan kerja guru, komunikasi interpersonal dan intrapersonal, disiplin kerja, kepemimpinan dan beberapa faktor lain, serta mampu memperluas penelitian pada populasi penelitian ke wilayah lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allyn dan Bacon, *Educational Psychology Activelearning Edition*, Boston: Pearson Education, Inc, 2009

- Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Bona Warsono, *Hubungan Antara Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen budaya Sekolah*. PPS Universitas Negeri Jakarta, 2010
- Colquit, Ason, A. Jeffrey, *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill Company, 2009
- Cooper, Robert K, dan Ayman Sawaf. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009
- Golleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2009)
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2009
- Hamzah B. Uno. *Orientasi baru dalam Psikologi Pembelajaran* , Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010
- \_\_\_\_\_. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara 2011
- Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009
- Luthan Freud. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi ke.10, Yogyakarta: Adi Copy Right,2006
- Marihot Tua Efendi Hariardja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Widya Sarana Indonesia, 2006
- Riduan. *Belajar Mudah Penelitian*, . Bandung : Alfa Beta, 2010
- Robin & Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2007
- Robin, Stephen P.. *Organizational Behavioral: Concept, Controversies and application*. International Edistion : Mc. Graw-Hill- Irwin, 2003

SitiMardika.

<http://respository.upi.edu/tesisview/no:4341>.

Supiyan. *Hubungan antara Pengawasan dan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kabupaten Cianjur*. Tesis Universitas Negeri Jakarta, 2011

Wayne F. Casio. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of work a life*. New York: Mc. Graw Hill, 2001

Zeidner, Mosche, Gerald Matthew. *What We Know about Emotional Intelligence* United States: Massachussets Institute of Technology, 2009

#### RIWAYAT PENULIS

1. Nita Karmila, Dosen PGSD Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Pakuan Bogor. ([nitakarmila@unpak.ac.id](mailto:nitakarmila@unpak.ac.id))
2. Rachmawati, Guru PNS SMKN 1 Depok. ([tazkiarahma01@gmail.com](mailto:tazkiarahma01@gmail.com))