
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KEC.
KRAMATMULYA KORWIL JALAKSANA KAB. KUNINGAN**

Rachmat Fadilah

SDN Unggulan Kuningan, Indonesia

rachmatfadilah62.rf@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah, kinerja akan menjadi optimal jika mendapat dukungan dari berbagai faktor, diantaranya adalah kecerdasan mengelola emosi diri dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kramatmulya Korwil Jalaksana Kabupaten Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengumpulan data angket skala Likert, terhadap 68 orang guru SD Negeri di kecamatan Kramatmulya Korwil Jalaksana Kabupaten Kuningan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kramatmulya Korwil Jalaksana Kabupaten Kuningan, (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kramatmulya Korwil Jalaksana Kabupaten Kuningan, dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kramatmulya Korwil Jalaksana Kabupaten Kuningan. Dengan hal ini, perlu perhatian yang lebih untuk dimensi yang hasil penelitiannya menunjukkan lebih rendah dari dimensi lainnya, yaitu dimensi motivasi diri dalam variabel kecerdasan emosional, dimensi continuance commitment dalam variabel komitmen organisasi, dan dimensi penilaian hasil pembelajaran dalam variabel kinerja guru SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan..

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Teacher performance in schools has an important role in achieving school goals, performance will be optimal if it gets support from various factors, including the intelligence to manage emotions and commitment to the organization. This study aims to determine the effect of emotional intelligence and organizational commitment, either partially or jointly. -same (simultaneous) on the performance of public elementary school teachers in the Kramatmulya sub-district, Jalaksana Korwil, Kuningan Regency. The research method used is descriptive and verification methods, with a Likert scale questionnaire data collection technique, on 68 public elementary school teachers in the Kramatmulya district, Korwil Jalaksana, Kuningan Regency. This study uses regression

analysis techniques. The significance test used the F-test and t-test. The results showed: (1) There is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of State Elementary School teachers in the Kramatmulya Korwil Jalaksana sub-district, Kuningan Regency, (2) There is a positive and significant effect of organizational commitment on the performance of State Elementary School teachers in the Kramatmulya District Korwil Jalaksana District Kuningan, and (3) There is a positive and significant influence between emotional intelligence and teacher organizational commitment together on the performance of State Elementary School teachers in Kramatmulya Korwil Jalaksana sub-district, Kuningan Regency. With this, it is necessary to pay more attention to the dimensions whose research results show lower than other dimensions, namely the self-motivation dimension in the emotional intelligence variable, the continuance commitment dimension in the organizational commitment variable, and the learning outcome assessment dimension in the teacher performance variable at of public elementary school teachers in the Kramatmulya sub-district, Jalaksana Korwil, Kuningan Regency

Keywords: *Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru dibingkai dalam lingkup beban tugas dan tanggung jawabnya dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Begitu besarnya peran dan tanggung jawab guru, maka dalam melaksanakan tugasnya seorang guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta kinerja yang berkualitas. Dalam pandangan Barnawi & Arifin (2012:7) kinerja yang berkualitas menggambarkan kualitas profesionalnya, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilannya menghormati profesinya sendiri. Menurut Sagala (2013:210) sejumlah kemampuan dasar yang dikuasai guru adalah: (1) menguasai landasan-landasan pendidikan, (2) menguasai bahan pelajaran, (3) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) kemampuan mengelola kelas, (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) menilai hasil belajar siswa, (7) kemampuan mengenal dan menerjemahkan kurikulum, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, (9) memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, dan (10) mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

Peran seorang guru atau pendidik tidak hanya sebatas berkaitan dengan kecerdasan intelektual saja, namun mereka perlu memiliki dan menerapkan

keterampilan psikologis sehingga mereka mudah untuk mendekati dan merubah tingkah laku siswanya. Salah satu contoh yang perlu dimiliki oleh guru-guru tersebut adalah “kecerdasan emosional” yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Kecerdasan emosional termasuk ranah internal individu dari kinerja guru. Kecerdasan emosional (EQ) bisa dibangun, dilatih dan dikembangkan. Menurut Goleman (2000:44), kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% adalah faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kecerdasan sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (mood), berempati serta kemampuan bekerja sama.

Menurut Goleman (2005:156-169) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi merupakan orang yang matang dalam hal pengaturan kondisi diri dan emosinya. Tingginya kecerdasan emosional (EQ) dapat membuat seseorang bersemangat tinggi dalam belajar, disukai teman-teman pergaulannya, dan juga akan membantunya ketika memasuki dunia kerja atau di dalam keluarga. Dengan kata lain, meskipun seseorang luar biasa pintar, kreatif dan terampil, namun kalau dia tidak memiliki pengetahuan bagaimana cara berhubungan dengan orang lain, tidak bisa mengelola emosinya dengan baik, maka tidak seorang pun yang akan betah untuk bersama guru tersebut.

Lebih lanjut mengenai kinerja seorang guru di sekolah, bahwa kinerja akan menjadi optimal jika mendapat dukungan dari berbagai komponen yang ada di sekolah, salah satu diantaranya adalah komitmen yang tinggi terhadap kemajuan sekolah. Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi peran guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara meningkatkan komitmen kerjanya, sebab dengan komitmen kerja guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Mowday dan Steers (1983) yang dikutip oleh Istijanto (2005:25) bahwa komitmen merupakan loyalitas pegawai terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas pegawai terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka. Komitmen 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.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka peneliti menduga bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh komitmen, kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Peran Kepala sekolah adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seorang Kepala sekolah sehingga dapat memimpin secara rasional, bertindak secara terarah dan terukur dalam menghadapi warga sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional guru dan Komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) di Korwil Jalaksana Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, yang bertujuan untuk menggambarkan suatu kondisi pada saat penelitian dilakukan. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh jawaban tentang permasalahan yang terjadi pada masa sekarang secara aktual tanpa menghiraukan kejadian pada waktu sebelum dan sesudahnya dengan cara mengolah, menafsirkan dan menyimpulkan data hasil penelitian.

Dari segi informasi yang dikelola, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang informasinya atau datanya dikelola dengan statistik. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sugiyono (2007:13) yakni "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan."

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Kecamatan Kramatmulya sebanyak 214 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proporsional random sampling, yaitu menghendaki cara pengambilan sampel secara random/acak dari tiap-tiap sub populasi tersebut. Cara ini dapat memberikan landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan dari pada apabila tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi jadi tiap-tiap sub populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 81). Sedangkan menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besar sampel dapat menggunakan rumus Slovin. Maka hasil yang didapat, mengenai penghitungan sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Dalam bidang pendidikan, kinerja guru selalu menjadi perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai perangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab 1 pasal disebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Secara umum menurut Sagala (2010: 226), ada tiga pokok dalam strategi mengajar, yakni: "perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran". Ketiga tahapan ini harus ditempuh pada setiap saat melaksanakan pengajaran. Jika, satu tahapan tersebut ditinggalkan, maka sebenarnya tidak dapat dikatakan telah terjadi proses pengajaran.

Komitmen Organisasi

Wibowo (2014:429) menyampaikan bahwa komitmen organisasi adalah

perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi guru terhadap sekolah.

Komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang guru mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan marry (2010:40). Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008:155), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari guru terhadap organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith yang dikutip Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2014:429) ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. Affective commitment, terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi sekolah karena adanya ikatan emosional.
- b. Continuance commitment, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi sekolah karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Normative commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi sekolah merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas serta kenyataan yang terjadi di lapangan dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi guru terhadap organisasi dalam penelitian ini adalah: 1) Affective commitment, 2) Continuance commitment, dan 3) Normative commitment.

Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian (2009:64), kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Cooper & Sawaf (1997) dalam Masaong (2012:207) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai "kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menetapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi". Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang daripada kecerdasan intelektual.

Menurut Goleman (2002:52), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui

keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Goleman mengutip Salovey (2002:58-59) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut mejadi lima kemampuan utama, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Kecerdasan emosional memiliki komponen-komponen tertentu. Komponen kecerdasan emosional menurut Goleman (1995) dalam Efendi (2005:203) yaitu: 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Empati dan keterampilan social.

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai definisi, indikator, dan komponen kecerdadan emosional. Maka Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Tabel 4.17
Korelasi antara Kecerdasan Emosional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

		Kecerdasa n Emosional	Kinerja Guru
ecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.950**
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.950**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	68	68

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 di atas, besarnya hubungan kecerdasan emosional (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,950. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

Tabel 4.18
Model Summary

Mod	R	R	Adjusted R	Std.
-----	---	---	------------	------

el		Square	Square	Error of the Estima te
1	.950 ^a	.902	.900	3.11637

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 4.18). Koefisien determinan = $R^2 \times 100\% = (0,902)^2 \times 100\% = 90,20\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 sebesar 90,20% dan sisanya sebesar 9,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja Guru (Y)

Tabel 4.20
Korelasi antara Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Komitme n Organisa si	Kinerja Guru
Komitme n Organisa si	Pearson Correlation	1	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.20 di atas, besarnya hubungan komitmen organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,907. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.

Tabel 4.21
Model Summary

Mod	R	R Square	Adjusted R
-----	---	----------	------------

el			Square
1	.907 ^a	.822	.819

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sementara untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kontribusi variabel X_1 terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinan (lihat tabel 4.21). Koefisien determinan = $R^2 \times 100\% = (0,822)^2 \times 100\% = 82,20\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_2 sebesar 82,20% dan sisanya sebesar 17,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (epsilon).

Pengujian Hipotesis Kontribusi Variabel kecerdasan emosional (X_1) dan Komitmen organisasi (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.23
Perhitungan Uji Korelasi Ganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.950 ^a	.902	.899

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS pada tabel 4.23 di atas, besarnya hubungan korelasi ganda antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,950. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , dapat diketahui dengan menghitung besarnya koefisien determinan ($KD = R^2 \times 100\%$), dan diperoleh 90,20%. Ini memberikan arti bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan/bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 90,20%,

sedangkan sisanya 9,80 % ditentukan oleh faktor lain (epsilon).

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Variabel Y atas X_1 dan X_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.458	3.906		-.629	.531
	Kecerdasan Emosional	.872	.120	.956	7.254	.000
	Komitmen Organisasi	-.009	.172	-.007	-.053	.958

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ maka regresi linear berganda sebagai $\hat{Y} = -2,458 + 0,872 X_1 + (-0,009)X_2$ Konstanta sebesar -2,458 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kecerdasan emosional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), maka kinerja guru (Y) adalah -2458. Koefisien regresi sebesar 0,872 dan -0,009 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kecerdasan emosional dan komitmen organisasi akan memberikan kenaikan skor 0,872 dan -0,009 unit

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Kramatmulya kabupaten Kuningan. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 90,20%
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Kramatmulya kabupaten Kuningan. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 82,20%.
3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Kramatmulya kabupaten Kuningan. Adapun besaran kontribusi tersebut adalah 90,2%.

Dengan temuan penelitian di lapangan, peneliti menyampaikan saran dengan harapan dapat dijadikan pertimbangan khususnya bagi objek penelitian sebagai langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang senantiasa ditingkatkan.

1. Perlu adanya peningkatan dimensi motivasi diri dalam variabel kecerdasan emosional guru SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan,. Dalam hal ini Khususnya kepada para kepala sekolah harus lebih menekankan pada peningkatan motivasi bagi guru-gurunya, agar kinerja guru SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan semakin meningkat.
2. Perlu adanya peningkatan dimensi continuance commitment dalam variabel komitmen organisasi guru SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan. Dalam hal ini, perlu penekanan terhadap komitmen guru dalam kesadaran

bahwa sekolah atau organisasinya adalah sekolah atau organisasi yang terbaik bagi diri guru tersebut.

3. Perlu adanya pengelolaan yang lebih mendalam dalam dimensi penilaian hasil pembelajaran dalam variabel kinerja guru SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan. Dalam hal ini, perlu penekanan terhadap evaluasi pembelajaran di SD Negeri Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & Arifin, M. (2013). *Strategi & Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Goleman, Daniel. (2000). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2002). *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. (2005). *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Istijanto, (2005). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Rahman et all . (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Sagala . (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009 tentang Guru dan Dosen. Bandung: Ciha Umbara
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2* . Jakarta : Rajawali Pers