

Determinant Komitmen Terhadap Profesi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Jawa Barat

Susan Purnama, Fitriani Reyta

Program Studi Manajemen, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email: susanpurnama@unibi.ac.id; fitrianiireyta@gmail.com

Abstrak

Akibat revolusi 4.0, terdapat persaingan yang ketat di semua organisasi di Indonesia, termasuk pendidikan sekolah dasar, kualitas pendidikan dibangun oleh banyak faktor, guru merupakan landasan bagi penentuan dan pengembangan mutu pendidikan, kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif, terutama untuk pembangunan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar. Kemudian, rekomendasi dan implikasi manajerial diberikan untuk universitas. Baik metode kualitatif maupun metode kuantitatif digunakan dengan teknik Regresi linear Berganda. Dari 172 sampel yang disurvei sebagai guru Sekolah Dasar (SD) di Provinsi Jawa Barat. Hasil Temuan mengungkapkan terdapat 37.78% guru SD Swasta di Provinsi Jabar yang masih kurang berkontribusi untuk tujuan organisasi, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang kurang meningkatkan keahlian SDM melalui diklat ataupun pendidikan, melakukan kreatifitas untuk strategi pembelajaran yang menjadi keunggulan sekolah, melakukan penelitian di jadikan program pembaharuan. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penyempurnaan survei kinerja guru dengan menambahkan kategori materi pendukung agar memperoleh hasil yang lebih konsentris.

Kata Kunci: Kinerja, Guru, Sekolah Dasar, Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional, Komitmen Terhadap Profesi.

Abstract

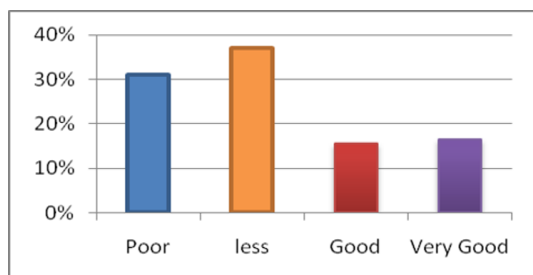
Due to the 4.0 revolution, there is intense competition in all organizations in Indonesia, including primary education. The quality of education is influenced by many factors, with teachers serving as the foundation for determining and improving the quality of education, organizational performance, and competitive advantage, especially for sustainable development. This research employs a descriptive quantitative approach with the aim of identifying factors and their impacts on the improvement of primary school teachers' performance. Subsequently, recommendations and managerial implications are provided for universities. Both qualitative and quantitative methods are utilized, employing multiple linear regression techniques. The study surveyed 172 samples consisting of primary school teachers in the West Java Province. The findings reveal that 37.78% of private primary school teachers in West Java Province do not significantly contribute to organizational goals. This is evident from the lack of improvement in their skills and competencies through training or education, limited creativity in developing unique teaching strategies that could enhance the school's competitive edge, and a lack of research initiatives as part of the renewal program. For further research development, it is necessary to refine the teacher performance survey by adding additional supporting categories to obtain more concentrated results.

Keywords: Performance, Teachers, Elementary Schools, Achievement Motivation, Emotional Intelligence, Commitment to the Profession.

1 PENDAHULUAN

Kemajuan suatu Negara sangatlah tergantung dengan keberhasilan pendidikan dinegara tersebut, demikian juga dengan negara Indonesia. Keberhasilan pendidikan di Indonesia akan membawa dampak yang sangat besar terhadap kemajuan negara. Keberhasilan pendidikan merupakan tanggung jawab seluruh elemen bangsa Indonesia, yang didalamnya adalah pemerintah dan masyarakat itu sendiri. Mengingat begitu besarnya pengaruh pendidikan terhadap kemajuan suatu bangsa dan negara, maka pendiri bangsa ini sudah memiliki pandangan jauh kedepan sehingga pemerintah mengambil peran yang besar dalam tanggungjawab terhadap pendidikan.

Pencapaian Standar Nasional Pendidikan dari semua jenjang sekolah dasar hingga sekolah menengah atas masih belum mencapai standar yang ditetapkan pemerintah pada Provinsi Jabar, capaian nilai 7 bahkan masih dibawah nilai 6. Hal ini dapat dilihat dari statistik LPMP. Dari hasil pemetaan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan yang lakukan pada tahun 2022. Pada Peta Mutu 2022 Provinsi Jabar, memetakan *Cut Off* Data dan Kategori capaian, dari analisis dan statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2022 yang pemetaannya dilakukan pada tahun 2021, memberi gambaran bahwa nilai capaian SNP untuk SD mendapat nilai 5.53 jauh dibawah Standar Nasional Pendidikan (NSP) nilai 7. Gambar 1 mendeskripsikan kondisi pendidikan level sekolah dasar di Jawa Barat pada tahun 2022.



Sumber : Setyadi (2022)

Gambar 1. Kinerja Pendidikan Tingkat Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Guru Sekolah Dasar Swasta yang memiliki kinerja mengajar yang baik berkisar antara 31%, guru dengan kinerja kurang berkisar antara 31%, sedangkan guru dengan kinerja buruk berkisar antara 37%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor penghambat dalam prestasi Guru SD Swasta di Provinsi Jawa Barat. Hal ini terlihat jelas dari uraian di atas mutu pendidikan Indonesia dan Provinsi Jawa Barat khususnya untuk jenjang tingkat Sekolah Dasar masih rendah jauh di bawah standar nasional yang diharapkan pemerintah. Untuk hal tersebut perlu digali lebih mendalam dimana terdapat kelemahan ataupun kekurangan sehingga belum dapat mencapai hasil yang optimal. Disadari atau tidak, keberhasilan pendidikan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh seluruh komponen lembaga pendidikan tersebut, baik siswa, guru, maupun dosen.

Dalam hal ini peran tenaga pengajar (direktur, guru, pengawas) dalam memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan sangatlah penting. Kolaborasi dan sinergi yang sehat antar kelompok kepentingan menghasilkan lembaga pengajaran yang berkualitas dan peserta didik yang berkualitas dari lembaga pendidikan yang berkualitas. Setiap pemangku kepentingan merupakan agen perubahan yang selalu mengupayakan agar terjadi perubahan yang berkualitas pada satuan pendidikan, khususnya dalam pengelolaan SDM mahasiswa. Terkait dengan situasi memprihatinkan yang terjadi di Provinsi Jawa Barat tersebut, perlu dikaji lebih detail bagaimana kejadiannya dan apa penyebabnya, serta sejauh mana peran masing-masing komponen penyelenggara pendidikan yang terdiri dari peserta didik, guru dan instruktur. dosen di dalamnya. peran pendidik (kepala sekolah, guru, konselor). Dalam hal ini peran pelatih menjadi sangat dominan, karena merupakan salah satu penggerak utama manajemen pelatihan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas pelatihan seorang pelatih adalah guru.

Gordon (2017) menambahkan bahwa komitmen karyawan berkontribusi terhadap visi organisasi, misi dan inisiatif strategis

berdasarkan kewarganegaraan dan produksi serta organisasi mereka. Komitmen menyangkut tingkat pengakuan karyawan terhadap diri mereka sendiri kepada (atau bagiannya) dan merasakan keterikatannya dengan organisasi. Selain itu, seperti yang didefinisikan oleh Yaslioglu (2019), komitmen organisasi berarti kemauan karyawan kontribusi terhadap tujuan/sasaran dan nilai-nilai organisasi dan untuk mengupayakan vitalitas organisasi. Menurut Dede (2019), komitmen organisasi adalah status psikologis yang mencerminkan hubungan antara individu dan organisasi tanpa menyatakan dalam kontrak kerja mereka manfaat organisasi dari tujuan tersebut pencapaian.

Toksoz, Dalgic dan Birdir (2020) mengemukakan komitmen organisasi adalah gagasan tentang keyakinan pegawai terhadap tujuan dan value organisasi, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan loyalitas kerja terhadap organisasi. Di dalam istilah pentingnya komitmen karyawan, pencapaiannya terhadap organisasi sangat penting dan penting bagi manajemen sumber daya manusia modern dan keberhasilan organisasi dan sebagai bidang utama penelitian karena dampaknya yang kuat terhadap keberhasilan kinerja.

Bang, Ha dan Huan (2014) mengkonfirmasi 10 faktor penentu yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja guru durasi seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, gaji, tunjangan, tingkat pendidikan, jumlah guru di sekolah menengah, fasilitas sekolah, kepemimpinan sekolah, dan kondisi kerja. Selain itu, Quan & Trang (2015) menunjukkan 4 faktor kunci kompensasi dan promosi, pekerjaan iklim, karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap organisasi komitmen. Lebih lanjut, Tai dkk. (2016) menunjukkan faktor-faktor antara lain kepuasan, kepemimpinan, dan kemitraan mempengaruhi komitmen dosen dimana kepuasan berupa pelatihan, promosi, pendapatan adalah faktor terkuat.

Sangperm (2017) menyatakan adanya komitmen organisasional karyawan yang

tinggi dan hubungan positif antara kepercayaan organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Juga, dari segi faktor penyebab komitmen organisasi. karyawan, 2 variabel keadilan organisasi (yaitu kompensasi, informasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang didalamnya termasuk komitmen organisasi variabel pengawasan dan administrasi, uraian tugas, lingkungan kerja, personal hubungan antara karyawan, dan gaji dan tunjangan kerja. Minh & Tuan (2017) menyajikan tujuh faktor yaitu konsentrasi siswa, informasi, orientasi dosen, penghargaan dan pengakuan, kerja sama tim, inovasi, dan pelatihan dan Perkembangan tersebut mempengaruhi keterlibatan dosen dalam jangka panjang terhadap organisasi dimana aktor informasi adalah yang terkuat.

Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan motivasi mempunyai peranan penting dalam menghasilkan kinerja tenaga kerja. Chaudhry dan Javed (2012) menegaskan bahwa peningkatan individu kinerja dalam organisasi adalah ditentukan oleh motivasi mereka. Oleh karena itu, disana pasti ada dukungan dari organisasi di dalamnya meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi kinerja optimal. Zhang dan Bartol memilikinya pendapat yang sama (2010) bahwa kinerja karyawan mempunyai hubungan yang pasti dengan motivasi individu. Motivasi berprestasi menjadi variabel yang menarik perhatian peneliti dalam meningkatkan variabel komitmen organisasi dan kinerja. Terdapat hubungan yang baik dengan terbentuknya komitmen tingkat tinggi terhadap organisasi. Salah satu penelitiannya adalah Johnson, Chang dan Yang (2010).

Eksplorasi peran faktor demografi dan psikologis menentukan komitmen organisasi seseorang. Penelitiannya menunjukkan bahwa motif berprestasilah yang mempengaruhi faktor psikologis. Hal yang sama juga terjadi pada para komitmen karyawan. Para pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Wright, Moynihan dan

Pandey (2012) komitmen menggambarkan ciri-ciri yang mendasari orang. Apalagi hal ini berkaitan dengan efektivitas kinerja individu. Simons (2012) menekankan bahwa komitmen merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja unggul.

Tinjauan literatur menunjukkan sedikit penelitian empiris tentang hubungan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, Komitmen dan kinerja. Meskipun banyak karya yang menjelaskan kedua variabel secara terpisah. Temuan tersebut terdapat pada karya peneliti seperti (Othman et al., 2009; Saad, 2011; Atiq et al., 2015; Yang et al., 2015). Misalnya, Christie et al. (2007) mengeksplorasi apakah motivasi berhubungan dengan kecerdasan emosional dalam penelitian mereka. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berhubungan secara signifikan dengan kecerdasan emosional responden dalam penelitian tersebut, namun bukan bagian dari konstruksi kecerdasan emosional.

Saad (2011) menginvestigasi efek kecerdasan emosional pada motivasi kerja juga menelusuri dan menyampaikan adanya hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang valid, dan perubahan motivasi kerja dijelaskan kuat oleh kecerdasan emosional. Roy dkk. (2013) menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi di kalangan siswa dan melaporkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kecerdasan emosional dan menemukan bahwa terdapat perbedaan emosional pada tingkat motivasi responden dalam penelitian tersebut. Hassanzadeh dan Kafaki (2014) menelusuri hubungan kecerdasan emosional juga motivasi kerja terhadap karyawan dan melaporkan adanya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut dan besarnya variabel kecerdasan emosional dan motivasi dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menarik karena juga berfokus pada dimensi dan variabel motivasi.

Ateş dan Buluc (2015) menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dan melaporkan adanya umpan balik yang signifikan antara kedua variabel

tersebut. Artinya, kecerdasan emosional menimbulkan motivasi kerja, dan motivasi kerja juga menimbulkan kecerdasan emosional. Penelitian mereka menarik karena analisisnya bersifat kausal, tidak sekadar deskriptif. Berkontribusi pada diskusi topik ini, Atiq dkk. (2015) menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Temuan penelitian mereka mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Yang dkk. (2015) dalam penelitian serupa menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan menghasilkan hasil yang mendukung hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik diperiksa dalam penelitian ini. Levitats dan Vigoda-Gadot (2017) menilai pengaruh kecerdasan emosional dalam motivasi dalam penelitian survei dan melaporkan bahwa dalam penelitian mereka terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kecerdasan emosional. Mereka menunjukkan bahwa hubungannya linier. Penelitian mereka berangkat dari penelitian lain sebelumnya dengan mengkaji hubungan langsung dan tidak langsung dalam model yang diestimasi.

Gorji et al. (2017) yang mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kecerdasan emosional secara keseluruhan terhadap motivasi kerja secara keseluruhan serta pada variabel motivasi kerja yang diteliti dalam penelitiannya. Studi mereka juga menarik untuk mempertimbangkan motivasi kerja berlebihan dan juga variabel-variabelnya. Phillips (2018) menunjukkan dalam sebuah penelitian bahwa motivasi kerja merupakan fungsi dari kecerdasan emosional. Penelitian tersebut menyatakan bahwa responden akan lebih termotivasi ketika mereka memiliki kesadaran yang cukup besar terhadap emosi orang lain. Belakangan ini, Bimayu dkk. (2020) mempelajari pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi dan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang signifikan

dengan motivasi dalam penelitian mereka. Mukokoma (2020) dalam penelitian terkait mengeksplorasi korelasi antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja dan melaporkan hubungan umpan balik yang signifikan antara pekerjaan, motivasi dan kecerdasan emosional. Studi ini menarik untuk mempertimbangkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam analisis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan urgensi kebutuhan penelitian maka peneliti melakukan penelitian dan merumuskan pertanyaan penelitian Determinant Komitmen Terhadap Profesi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Provinsi Jawa Barat, yang dilihat dari Penguatan Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional, Dan Komitmen Terhadap Profesi Guru Sekolah Dasar di Provinsi Jawa Barat.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja (Y)

Daft (2010:8,23,382) mendeskripsikan kinerja sebagai berusaha mencapai hasil dan tujuan kerja dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diukur dalam kaitannya dengan (a) pencapaian tujuan, (b) produktivitas, (c) kepuasan terhadap pelayanan, (d) efisiensi; dan (e) efisiensi. Nelson dan Quick (2006), kinerja adalah pencapaian tujuan kerja. Prestasi diukur dari hasil kerja setiap pegawai. Ukuran kinerja adalah (a) kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan (b) kinerja yang bersifat kualitatif atau kurang dapat diukur. Tett and Burnet (2003:504), dalam teorinya mengemukakan bahwa Sifat kontekstual dari prestasi kerja ("kontekstual" di sini dimaksudkan dalam pengertian interaksionis) adalah esensi dari keputusan penempatan dan pilihan karier: Perilaku yang dituntut oleh tuntutan satu pekerjaan mungkin ideal dalam memenuhi tuntutan pekerjaan lain. Dua indikator yang saling terkait adalah (a) yang pertama, sifat aktivasi, menggambarkan perilaku kerja sebagai respons terhadap sifat yang relevan isyarat situasional beroperasi pada berbagai tingkatan. Ekspresi sifat adalah secara intrinsik memberi penghargaan, dan

tugas, orang, dan fitur organisasi menawarkan peluang ekspresi sifat, terlepas dari ekstrinsik hadiah, akan cenderung ditemukan diinginkan, (b) Komponen kedua, evaluasi, menggambarkan kinerja pekerjaan sebagai perilaku kerja yang dihargai di Indonesia nilai mana yang dipusatkan pada tiga level yang dicatat. Ekspresi sifat akan dihargai secara positif atau negatif, tergantung pada apakah atau tidak perilaku kerja tidak memenuhi tuntutan pekerjaan utama. Faktor situasional dibahas secara lebih rinci pada bagian berikutnya. Merujuk pada beberapa teori para ahli, maka dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa kinerja (efisiensi kerja) adalah hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan standar dan kriteria yang disepakati selama jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. organisasi Dengan metrik sebagai berikut: a) pencapaian tujuan kerja, b) pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan, c) hasil kerja dicapai dalam waktu yang ditentukan, d) kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Berprestasi (X1)

Brunstein and Heckhausen (2018:221,223), mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai berikut: Suatu perilaku bisa dianggap pencapaian termotivasi ketika itu melibatkan "persaingan dengan standar keunggulan. Dengan indikator (a) orang mengevaluasi tindakan dan (b) kompetensi terhadap standar keunggulan. Kumar, Zusho, and Bondie (2018:1), Para cendekiawan motivasi mendefinisikan motivasi berprestasi adalah pencapaian sebagai hal yang mempengaruhi inisiasi, arah, besarnya, ketekunan, kelanjutan, dan kualitas tujuan yang diarahkan pada perilaku akademik. indikatornya adalah inisiasi, arah, besarnya, ketekunan, kelanjutan, dan kualitas.

Secara teoritis, Clelland dan Siburian (2013:12) menyatakan bahwa motivasi berprestasi (need for achievement) adalah keinginan untuk melampaui standar yang ditetapkan dan berjuang untuk mencapai kesuksesan. Indikator motivasi berprestasi adalah (a) berani mengambil risiko, (b) keinginan menerima umpan balik atas kinerja

seseorang, (c) mencari kepuasan atas prestasi yang dicapai, (d) bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Awan, Noureen, Naz (2011:73) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai sejauh mana orang memisahkan kebutuhannya untuk mengejar imbalan seperti kepuasan fisik, pujian dari orang lain, dan rasa penguasaan pribadi. Motivasi berprestasi diukur dengan menggunakan dua model: (a) tujuan penguasaan, yaitu “menguasai” suatu tugas, dan tujuan kinerja, yaitu (b) menunjukkan kinerja unggul dibandingkan orang lain. Dalam definisi konseptual prestasi menurut Singh (2011:163), motivasi adalah suatu tarikan subyektif, intrinsik dan psikologis yang memungkinkan orang melakukan pekerjaan yang mereka anggap berharga dan pada akhirnya mencapai tujuan mereka. Dalam analisis dan penalaran faktor, motif berprestasi terdiri dari empat unsur: (a) orientasi kerja, (b) kompetisi, dan (c) ketidakpedulian pribadi.

Schuler (2010:4), mengemukakan motifasi berprestasi, yang didefinisikan sebagai perhatian berulang dengan melampaui standar keunggulan. Indikator pengaturan pencapaian ditandai, misalnya, oleh (a) tantangan tinggi, (b) tujuan yang jelas, dan (c) umpan balik langsung) umumnya memfasilitasi pengalaman aliran. Baumann, Scheffer (2010:269, menyampaikan pemikirannya bahwa Komponen intrinsik dari motifasi berprestasi ditandai dengan penguasaan dan berorientasi pada pendekatan upaya untuk memenuhi standar keunggulan internal (yaitu, kesulitan). Upaya ini dialami sebagai rasa ingin tahu dan minat belajar sesuatu. Dimensi inti dari motif pencapaian umum adalah: (a) untuk secara aktif berurusan dengan standar keunggulan internal atau eksternal dengan mengubah suatu objek menuju standar kualitas, (b) memperbaikinya sehubungan dengan kriteria tertentu, (c) mempelajari sesuatu atau memenuhi persyaratan.

Samuel O. Salami (2008:31-38), dalam teorinya motivasi berprestasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai tingkat yang tinggi (keunggulan) dan mencapai kesuksesan dalam situasi kompetitif.

Ditunjukkan oleh faktor (a) Kesiediaan melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, (b) menetapkan tujuan dengan tingkat kesulitan sedang, (c) mengambil resiko dalam bertindak, (d) keinginan yang tinggi terhadap umpan balik kinerja. Dari konsep yang dikemukakan para ahli di atas, peneliti komparatif dapat membuat sintesa bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk bekerja sepenuh hati untuk mencapai suatu tujuan tingkat tinggi dan keberhasilan dalam situasi persaingan. Dengan indikator sebagai berikut: a) Kesiediaan bekerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki, b) mempelajari kemampuan diri untuk mencapai tujuan yang benar-benar di atas norma, c) menetapkan tujuan dengan taraf kesukaran yang moderat (jalan tengah), d) berhasrat kuat untuk memperoleh umpan-balik atas kinerjanya.

2.3 Komitmen terhadap Profesi (X3)

Yetgin and Benligiray (2019:2,3), komitmen terhadap profesi didefinisikan sebagai jenis komitmen, yang paling menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. mendefinisikan dimensi ini sebagai berikut: (a) komitmen afektif terjadi ketika individu bekerja dengan sukarela, ketika mereka ingin melanjutkan apa yang mereka lakukan, dan ketika mereka mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka; (b) komitmen kelanjutan muncul ketika individu berkomitmen untuk pekerjaan mereka hanya karena mereka memperkirakan biaya tinggi dan hasil negatif dari kehilangan pekerjaan mereka (uang, waktu, usaha, dll.), dan mereka tidak ingin berurusan dengan masalah yang mungkin timbul dari penemuan pekerjaan baru dan memulai karier baru, (c) komitmen normatif berarti individu merasa berkomitmen pada pekerjaan mereka karena rasa etika kerja dan karena mereka percaya bahwa mereka tidak boleh keluar dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan Barnhill dkk. (2018:4), komitmen terhadap profesi didefinisikan sebagai "hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pendudukan.

Dimensi: (a) komitmen kerja yang efektif sebagai keinginan kuat untuk tetap berada dalam profesi seseorang, (b) komitmen kerja normatif, mewakili rasa kewajiban individu terhadap pekerjaannya, (c) komitmen pekerjaan berkelanjutan adalah pengakuan biaya yang terkait dengan meninggalkan pekerjaan seseorang. Satoh, Watanabe and Asakura (2016:4), mengemukakan terinya bahwa komitmen terhadap profesi didefinisikan sebagai “hubungan psikologis antara seorang individu dan pekerjaannya yang didasarkan pada reaksi afektif terhadap pekerjaan itu. Komitmen pekerjaan terdiri dari tiga dimensi: (a) komitmen kerja afektif, keterikatan afektif terhadap suatu pekerjaan, (b) kelanjutan komitmen pekerjaan, yang telah dipahami biaya meninggalkan pekerjaan, dan (d) komitmen kerja normatif, kewajiban untuk pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut penelitian Bahramian, Nadaf, dan Gheyhani (2015:387), komitmen kerja yang didefinisikan mirip dengan komitmen Organisasional. Dalam definisinya, istilah pendudukan digunakan daripada organisasi. Ini didefinisikan sebagai penerimaan dan kepercayaan pada tujuan dan sasaran pekerjaan, kecenderungan ke arah upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan ini, dan keinginan untuk bertindak sebagai anggota organisasi. Dengan dimensi sebagai berikut: (a) komitmen afektif adalah ikatan emosional dengan organisasi, (b) komitmen normatif adalah komitmen untuk bertahan hidup dalam organisasi, dan (c) komitmen berkelanjutan adalah evaluasi anggota terhadap kehilangan cuti kerja.

Sezgin dan Açar (2012: 21-35) menyatakan bahwa “literatur komitmen telah menggunakan istilah komitmen, pekerjaan, dan karier secara bergantian” dan mendefinisikan komitmen pribadi sebagai “kekuatan relatif yang terkait dengan identifikasi dan partisipasi dalam pekerjaan tertentu, serta keinginan untuk menekuni suatu pekerjaan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. faktor (a) komitmen afektif adalah komitmen emosional seseorang terhadap tugasnya, (b) komitmen normatif adalah rasa kewajiban seseorang

untuk tetap bekerja, (c) komitmen kelanjutan melibatkan pertimbangan individu terhadap biaya yang terkait. Wang dan Shen (2012):156-166) menyatakan bahwa komitmen terhadap profesi dalam pekerjaannya mengeksplorasi makna profesi selama hidupnya, dengan dimensi sebagai berikut: (a) Afektifitas, yaitu komitmen terhadap kelanjutan karir (komitmen emosional terhadap karir), (b)) normatif, yaitu komitmen kelompok acuan (menunjukkan kekuatan norma kelompok), (c) abadi, yaitu komitmen waktu luang (diukur dari biaya keluar).

Temuan penelitian Tang dkk. (2012:330,331) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah hubungan psikologis yang didasarkan pada respons afektif. antara seseorang dan pekerjaannya; mempromosikan prediksi kinerja profesional dan perilaku kerja; itu adalah sikap seseorang terhadap profesi atau pekerjaannya; dan hal ini mempunyai implikasi besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Tiga faktor keterikatan kerja: (a) komitmen afektif, (b) komitmen kelanjutan, dan (c) komitmen normatif. Sementara itu, Priscilla gage gwyn, arnp-bc, (2011:293) berpendapat bahwa keterikatan kerja berkaitan dengan niat atau keinginan seseorang untuk tetap bertahan pada suatu pekerjaan setelah mencari alternatif-alternatif yang mungkin dilakukan. Ada empat dimensi (a) afektif, (b) normatif, (c) akumulasi biaya, dan (d) pilihan terbatas.

Menurut Cohen (2007:1-30), konsep teori komitmen didasarkan pada konsep profesionalisme, yaitu komitmen terhadap suatu profesi atau pekerjaan, sejauh mana anggota individu mengidentifikasi dan mendukung profesinya. Nilai Dengan faktor sebagai berikut (a) komitmen afektif sebagai perasaan positif terhadap tugas, (b) komitmen sebagai biaya yang mereka alami ketika meninggalkan tugas, (c) komitmen normatif sebagai komitmen terhadap pekerjaan. Goswami, Mathew dan Chadha (2007:13-27) bahwa komitmen profesional dan komitmen profesional mempunyai arti dan pertukaran yang sama. Pekerjaan diartikan sebagai hubungan psikologis antara individu dengan

pekerjaannya, berdasarkan respon afektif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, seseorang yang berdedikasi pada pekerjaan sangat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan merasakan emosi positif sehubungan dengan pekerjaannya. Dengan menggunakan tolok ukur tiga dimensi: (a) komitmen afektif adalah komitmen emosional seseorang terhadap suatu tugas, (b) komitmen normatif adalah komitmen seseorang untuk terus melakukan suatu tugas, (c) komitmen kontinuitas mengacu pada evaluasi individu terhadap apa yang dilakukannya. dia adalah berhubungan dengan sesuatu biaya pesangon.

Bagraim (2003:6, 7) mendefinisikan komitmen terhadap suatu profesi sebagai “kepercayaan seseorang terhadap nilai-nilai tempat kerja atau bidang pekerjaan yang dipilihnya serta penerimaan dan kesediaannya untuk tetap menjadi anggota. Konstruk multidimensi dengan faktor: (a) mencerminkan komitmen keberlanjutan, (b) mencerminkan afektif komitmen, dan (c) mencerminkan komitmen normatif terhadap profesi. Dari teori para ahli, peneliti mensintesis sebagai berikut komitmen terhadap Profesi adalah hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaan mereka, keyakinan dan penerimaan seseorang akan nilai pekerjaan yang dipilihnya serta upaya untuk dapat mempertahankan keanggotaan pada profesi tersebut. Dengan Dimensi sebagai berikut: a) dimensi komitmen afektif terhadap Profesi adalah bekerja dengan sukarela, apa yang mereka lakukan, identifikasi diri dengan pekerjaan mereka, b) komitmen berkelanjutan terhadap profesi adalah erkiraan biaya tinggi dan hasil negatif dari kehilangan pekerjaan mereka (uang, waktu, usaha, dll.), Masalah yang mungkin timbul dari penemuan pekerjaan baru dan memulai karier baru, c) komitmen Normatif terhadap Profesi adalah: berkomitmen pada pekerjaan mereka, etika kerja: tidak etis bila keluar dari pekerjaan mereka.

2.4 Kerangka Berfikir

Kinerja (Y) merupakan hasil kerja dalam pelaksanaan tugas tersebut atau dalam waktu tertentu sesuai standar dan kriteria yang

disepakati untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dimensi/indikator: (1) tercapainya tujuan kerja, (2) tercapainya standar kerja yang telah ditetapkan, (3) hasil kerja dicapai dalam waktu yang telah ditentukan, (4) partisipasi dalam tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk bekerja sepenuh hati untuk mencapai tujuan tingkat tinggi dan berhasil dalam situasi persaingan. Motivasi berprestasi diyakini dapat meningkatkan efisiensi kerja guru dengan adanya keinginan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuannya dan adanya keinginan untuk mengeksplorasi kemampuan diri secara maksimal guna mencapai tujuan yang lebih tinggi dari standar. Dengan faktor-faktor tersebut, guru dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan kerja serta standar kerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja, sehingga penguatan motivasi berprestasi memprediksi peningkatan kinerja.

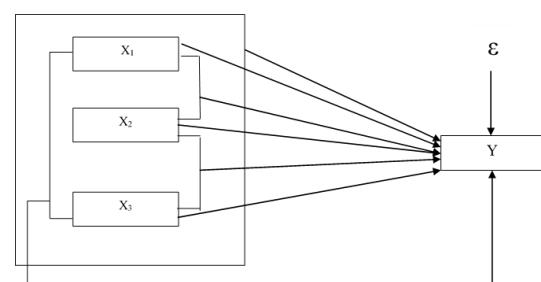
Sifat kecerdasan emosional (X2) didefinisikan sebagai kombinasi persepsi diri emosional dan sikap yang merupakan inti dari ciri-ciri kepribadian. Empat dimensi: a. Evaluasi diri secara emosional: misalnya, “Saya sangat memahami apa yang saya rasakan, b. Evaluasi emosional terhadap orang lain: “Saya adalah pengamat yang baik terhadap perasaan orang lain, c. Pengaturan emosi diri: misalnya, “Saya dapat mengendalikan amarah dan menghadapi kesulitan dengan rasional, d. menggunakan emosi untuk memfasilitasi tindakan: misalnya, “Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan kemudian berusaha mencapainya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja ketika mereka melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai standar dan kriteria yang disepakati untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi Dimensi/indikator: a) tercapainya tujuan kerja, b) tercapainya standar kerja yang telah ditetapkan, c. hasil pekerjaan tercapai dalam waktu yang ditentukan, d. kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kecerdasan emosional sebagai konstelasi persepsi diri yang berhubungan dengan emosional dan disposisi yang berada pada karakteristik kepribadian yang mendasar. Kecerdasan emosional diduga dapat meningkatkan kinerja guru dengan adanya regulasi emosi dalam diri sendiri: misalnya., “saya dapat mengendalikan amarah saya dan menangani kesulitan secara rasional, dan penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja: misalnya, ‘selalu, saya selalu tetapkan tujuan untuk diri saya dan kemudian cobalah yang terbaik untuk mencapainya. Dengan faktor-faktor tersebut, guru dapat bekerja dengan selalu mengontrol emosi, kemudian emosi di jadikan dorongan kuat untuk dapat tercapainya targer kerja, standar kerja, dan hasil kerja yang dapat berkontribusi terhadap sekolah. Denga demikian dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja, sehingga penguatan pada kecerdasan emosional diprediksi dapat meningkatkan kinerja.

Komitmen terhadap Profesi adalah hubungan psikologis antara seseorang dengan pekerjaan mereka, keyakinan dan penerimaan seseorang akan nilai pekerjaan yang dipilihnya serta upaya untuk dapat mempertahankan keanggotaan pada profesi tersebut. Uraian dimensi sebagai berikut: a. Dimensi Komitmen Afektif terhadap Profesi adalah: Bekerja dengan sukarela, apa yang mereka lakukan, Identifikasi diri dengan pekerjaan mereka, b. Dimensi komitmen berkelanjutan terhadap profesi adalah: perkiraan biaya tinggi dan hasil negatif dari kehilangan pekerjaan mereka (uang, waktu, usaha, dll.), masalah yang mungkin timbul dari penemuan pekerjaan baru dan memulai karier baru, c. Dimensi komitmen normatif terhadap profesi adalah: Berkomitmen pada pekerjaan mereka, etika kerja: tidak etis bila keluar dari pekerjaan mereka.

Kinerja (efisiensi kerja) merupakan hasil kerja ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam waktu tertentu menurut standar dan kriteria yang disepakati untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

organisasi. Dimensi/indikator: a) pencapaian tujuan kerja, b) pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan, c. hasil pekerjaan tercapai dalam waktu yang ditentukan, d. kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk bekerja sepenuh hati untuk mencapai tujuan tingkat tinggi dan berhasil dalam situasi kompetitif. Faktor atau dimensi: (a) Kesiediaan bekerja sesuai kemampuan, (b) Eksplorasi kemampuan diri secara maksimal untuk mencapai tujuan di atas norma (c) Menetapkan tujuan dengan tingkat kesulitan sedang (jalan tengah). (d) Mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk menerima umpan balik atas kinerja mereka. Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai seperangkat konsep diri yang berkaitan dengan emosi dan kecenderungan yang menjadi inti ciri-ciri kepribadian. Empat dimensi: (a). Evaluasi diri secara emosional: misalnya, “Saya sangat memahami apa yang saya rasakan” (b). Penilaian emosional terhadap orang lain: “Saya adalah pengamat yang baik terhadap emosi orang lain” (c). Pengaturan emosi diri: misalnya, “Saya dapat mengendalikan amarah dan menghadapi kesulitan secara rasional, d) menggunakan emosi untuk memudahkan tindakan: misalnya, “Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan kemudian berusaha mencapainya. Gambar 2 merupakan kerangka penelitian ini.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1: Variabel motivasi berprestasi

X2: Variabel kecerdasan emosional

X3: Variabel komitmen terhadap profesi.

Y : Variabel kinerja

ε : Epsilon (Variabel lain yang tidak diteliti)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori di atas dan pemeriksaan kondisi kerangka, maka kita dapat membuat hipotesis penelitian sebagai berikut. (1) Terdapat korelasi positif antara motivasi berprestasi dan kinerja, semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin baik pula kinerjanya. (2) Karena ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja, peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja. (3) Terdapat korelasi positif antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja, dengan keterlibatan kerja yang lebih besar akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. (4) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi, kecerdasan emosional, dan kinerja, dan peningkatan motivasi berprestasi dan kecerdasan emosional menyebabkan kinerja semakin baik. (5) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan komitmen kerja dan kinerja, dan peningkatan motivasi berprestasi dan komitmen kerja menyebabkan peningkatan kinerja.. (6) Karena terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen dan kinerja kerja, maka peningkatan kecerdasan emosional dan komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja. (7) Karena terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi, kecerdasan emosional, dan komitmen kerja dengan peningkatan kinerja, maka peningkatan motivasi berprestasi, kecerdasan emosional, dan komitmen kerja dapat meningkat.

3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis.

Penelitian dilakukan selama delapan bulan dan diawali dengan proposal pendirian sekolah dasar swasta di Jawa Barat. Periode tersebut dijadwalkan selama 13 bulan terhitung Agustus 2020 hingga Agustus 2023. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiseno (2016, p. 14), penelitian kuantitatif adalah penelitian

yang memperoleh informasi berupa data numerik atau kualitatif numerik. Penelitian ini menggunakan metode korelasional yang merupakan bagian dari jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan korelasi adalah untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan, seberapa dekat hubungan tersebut, dan ke arah mana hubungan tersebut (positif atau negatif). Studi korelasi mencakup kekuatan hubungan antar variabel, signifikansi statistik hubungan antar variabel, dan arah korelasi. Para peneliti menggunakan kuesioner untuk mengetahui sebaran pendapat responden tentang variabel-variabel tersebut dan menganalisisnya menggunakan koefisien korelasi. Metode penelitian Sugishirono (2016:6) digunakan untuk memperoleh informasi dari lokasi alam tertentu (bukan buatan manusia), namun peneliti menggunakan angket, tes, dan metode terstruktur untuk mengumpulkan data. Lakukan sesuatu seperti wawancara (bukan sesuatu seperti eksperimen). Sebaliknya menurut Priyono, (2008:43). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Kuesioner adalah tabel terstruktur seragam yang berisi sejumlah pertanyaan. Sugishirono (2016:38) Variasi adalah suatu atribut atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas dengan variasi tertentu yang diterapkan peneliti dalam penelitiannya untuk menarik kesimpulan..

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kinerja bermakna. Hasil penelitian ini memberikan persamaan $\hat{Y} = 52,881 + 0,5456X_1$ yang memprediksi adanya hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja, dimana setiap peningkatan skor motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,5456 dengan konstanta sebesar 52,881.... Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Tutar, Altinoz dan Cakriloglu (2011: p. 6318-6329). "Pengaruh Kemenangan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Kontekstual

Pegawai” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja ($r = 0,845$ $p < 0,01$). Semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa salah satu tindakan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan atau mengembangkan motivasi berprestasi.

4.2 Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Kecerdasan Emosional

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tercermin dengan koefisien determinasi sebesar 0,252 atau 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% disebabkan oleh pengaruh faktor lain. Hasil penelitian ini memberikan persamaan $\hat{Y} = 21,408 + 0,814X_2$ yang dapat digunakan untuk memprediksi kuatnya hubungan EI dengan kinerja, dimana setiap peningkatan skor EI dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,814 poin dengan konstanta sebesar 21,408. Temuan ini mendukung temuan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Mohamad dan Jais “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers”, Juraifa Jais 2016: 680). Berdasarkan hasil analisis korelasi, terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel tersebut

4.3 Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Komitmen Terhadap Profesi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Nilai probabilitasnya adalah 0,000 andlt; 0,05 maka H_0 ditolak maka dapat disimpulkan koefisien korelasi sangat

signifikan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat penting antara kinerja dan komitmen profesional. Pengaruh terhadap hasil tersebut tercermin dari koefisien determinasi sebesar 0,256 atau 25,6%, sedangkan sisanya sebesar 74,4% merupakan pengaruh faktor lain. Hasil penelitian ini memberikan persamaan $\hat{Y} = 11,236 + 0,751X_3$ untuk memprediksi hubungan yang kuat antara keterlibatan profesional dengan kinerja, dimana setiap peningkatan skor keterlibatan profesional dapat meningkatkan hasil kinerja sebesar 0,611 konstanta 82,240. Hasil tersebut mendukung hasil Bakan dkk. (2014:1476) “Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan komitmen profesional”: Korelasi Pearson menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kepuasan kerja. komitmen untuk bekerja.

4.4 Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Motivasi Berprestasi dan Kecerdasan Emosional Secara Bersama-sama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kecerdasan emosional, dan kinerja sangatlah penting. Besarnya kecerdasan emosional dan komitmen profesional terhadap efisiensi tercermin dengan koefisien determinasi sebesar 0,275 atau 27,5%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% merupakan pengaruh faktor lain. Hasil penelitian ini memberikan persamaan $\hat{Y} = 126,097 + 0,161 X_2 + 0,192 X_3$ yang memprediksi adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan komitmen dan kinerja profesional, yang berarti persamaan tersebut dapat memprediksi pertumbuhan setiap 1 poin. Kecerdasan emosional dan komitmen profesional secara simultan meningkatkan kinerja sebesar 0,161 kali untuk variabel kecerdasan emosional dan 0,192 kali untuk variabel komitmen profesional dengan konstanta variabel sebesar 126,097.

4.5 Peningkatan Kinerja Melalui Penguatan Motivasi Berprestasi, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Terhadap Profesi Secara Bersama-sama

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen profesional. Sumbangan motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen profesional terhadap kinerja tercermin dengan koefisien determinasi sebesar 0,321 atau 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 67,9% merupakan pengaruh faktor lain. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 106,350 + 0,223 X_1 + 0,125 X_2 + 0,130 X_3$ yang dapat digunakan untuk memprediksi kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi, kecerdasan emosional serta komitmen dan kinerja profesional, yang berarti persamaan tersebut dapat memprediksi setiap aktivitas. Peningkatan skor motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen profesional secara bersama-sama meningkatkan kinerja variabel motivasi berprestasi sebesar 0,223 kali, kinerja variabel kecerdasan emosional sebesar 0,125 kali dan kinerja variabel komitmen profesional sebesar 0,130 kali dengan konstanta 106,350.

5 SIMPULAN

Simpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan. Bagian simpulan ditulis dalam bentuk paragraf bukan poin-poin atau penomoran. Pada bagian ini dapat juga dicantumkan rekomendasi atau saran bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan tahap penelitian kuantitatif yaitu hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian hubungan motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta. Provinsi Jawa Barat. dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kinerja dengan meningkatkan motivasi berprestasi. Hasilnya dapat ditingkatkan dengan memperkuat motivasi

berprestasi. Peningkatan motivasi berprestasi meliputi tanggung jawab terhadap tugas, keyakinan terhadap kemampuan diri, keinginan mencapai tujuan, keyakinan terhadap disiplin kerja, dan keyakinan terhadap imbalan. Performa lebih baik dengan kecerdasan emosional. Penguatan kecerdasan emosional artinya direktur sebagai pimpinan lembaganya harus mempunyai kemampuan mencapai prestasi, mengenali perasaannya dan kemampuan menetapkan tujuan hidup. meningkatkan efisiensi dengan memperkuat komitmen terhadap profesi. Komitmen terhadap profesi yang bersangkutan diperkuat oleh kenyataan bahwa komitmen terhadap profesi dipandang sebagai motivasi atau semangat kerja baik internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dan mencapai prestasi dalam komitmen terhadap profesi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja dengan menguji korelasi antar variabel penelitian yaitu motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa diantara ketiga variabel independen, komitmen profesional dan kecerdasan emosional mempunyai tingkat kinerja yang signifikan dibandingkan dengan motivasi berprestasi. Pelaksanaan penelitian ini telah diuji dan dipantau sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat diakui benar secara ilmiah sesuai prosedur dan tujuan yang dapat dicapai. Namun berbagai kekurangan dan kelemahan akibat keterbatasan penelitian yang ada merupakan faktor yang tidak dapat dihindari dan dikendalikan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari indikator-indikator individual, sehingga tentunya sangat terbatas dan memerlukan pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, masih dimungkinkan untuk menyelesaikannya dengan bantuan peneliti baru. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa semakin banyak indikator yang digunakan untuk mengukur variabel, maka variabel tersebut semakin bersifat struktural. Kinerja merupakan hubungan dengan banyak variabel, sedangkan penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yaitu motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dan

profesional. . komitmen Dengan demikian, kesimpulan yang ditarik tentang kinerja sangat terbatas dan hanya ketiga variabel tersebut yang dapat menjelaskan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif mengenai kinerja dengan variabel independen lainnya agar penelitian yang dilakukan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagraim, J. J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Barnhill, C. R., Martinez, J. M., Andrew, D. P., & Todd, W. (2018). Sport commitment, occupational commitment and intent to quit among high school sports officials. *Journal of Amateur Sport*, 4(1), 1-23.
- Brunstein, J. C., & Heckhausen, H. (2018). Achievement motivation. *Motivation and action*, 221-304.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *SSOAR Open Access Repository*.
- Cunningham, P. H., Tang, T. L. P., Frauman, E., Ivy, M. I., & Perry, T. L. (2012). Leisure ethic, money ethic, and occupational commitment among recreation and park professionals: Does gender make a difference?. *Public Personnel Management*, 41(3), 421-448. DOI: 10.1177/009102601204100303.
- Goswami, S., Mathew, M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R&D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13-28. <https://doi.org/10.1177/0256090920070402>.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Sangareau, Y., & Furnham, A. (2009). Exploring the relationships between trait emotional intelligence and objective socio-emotional outcomes in childhood. *British Journal of Educational Psychology*, 79(2), 259-272. doi: 10.1348/000709908X368848.
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational behavior: Science, the real world, and you*. Cengage learning.
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & Pérez-González, J. C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion review*, 8(4), 335-341. DOI: 10.1177/1754073916650493.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort-reward imbalance and the intention to continue nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60.
- Sezgin, M., & Açar, C. C. (2012). Impact of affective organizational and occupational commitment on job satisfaction: PR specialists in metropolitan municipalities. *International Journal of Business and Commerce*, 2(2), 21-35.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, T. L. P., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I., & Perry, T. L. (2012). Attitudes and occupational commitment among public personnel:

- Differences between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*, 41(2), 327-360.
- Tutar, H., Altinoz, M., & Cakiroglu, D. (2011). The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6318.
- Wang, Q., Jiang, Y., Weng, Q., & Wang, Q. (2019). A meta-analysis of the relationship between occupational commitment and job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(8), 1-15.
- Wang, X., & Shen, J. (2012). An investigation into the professional commitment of Chinese project management professionals. *International Journal of Business and Management*, 7(10), 156.
- Yetgin, D., & Benligiray, S. (2019). The effect of economic anxiety and occupational burnout levels of tour guides on their occupational commitment. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 24(4), 333-347.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. MIT press. DOI: <https://doi.org/10.7551/mitpress/7404.001.0001>