

# KONTRIBUSI KOMUNIKASI INTEPERSONAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD

Ngatinah<sup>1</sup> dan Agustina Sri Purnami<sup>2</sup>

SD Negeri Kalibawang, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
e-mail: <sup>1</sup>ngatinahserang@gmail.com, <sup>2</sup>purnami@ustjogja.ac.id

## ABSTRACT

*The objectives of the study include knowing the contribution of personal communication, emotional intelligence and school organizational commitment to the teacher's performance in the perspective of teacher training in State Primary Schools at Pengasih District, Kulon Progo District both partially and simultaneously. This type of research was quantitative research. The variables in this study were personal communication, emotional intelligence, school organizational commitment and teacher performance. This research was carried out at the State Primary School in Pengasih Subdistrict, Kulon Progo Regency. The population of this study were all teachers at the State Primary School in Pengasih Subdistrict, Kulon Progo Regency with a population size of 200 people. The size of the sample was determined based on a table determining the number of samples developed by Isaac and Michael for a 5% error rate of 127 people. Determination of the sample in this study was based on proportional random sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire. The analysis used was multiple linear regression analysis. The results show that personal communication, emotional intelligence and school organizational commitment contribute positively and significantly to the teacher's performance in the perspective of teacher training in public elementary schools in Pengasih sub-district, Kulon Progo District both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *teacher performance, interpersonal communication, emotional intelligence, school organizational commitment.*

## PENDAHULUAN

Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Tugas dan peranan guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya juga sangat kompleks, karena tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif di dalam kelas. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, maka profesi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Selain itu pada tahun 2015, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan Uji Kompetensi Guru (UKG) secara online. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor UPTD PAUD DAN DIKDAS Kecamatan Pengasih, Kabupaten Kulon Progo, nilai guru-guru uji Sekolah Dasar, yang berjumlah 190 orang mendapatkan nilai tertinggi 80, nilai terendah 27, dan rata-ratanya 55,80. Sehingga dapat dikategorikan, nilai reratanya masih rendah. Hal ini dapat dijadikan sebagai indikator bahwa kinerja guru masih rendah sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan nilai hasil uji tersebut disusun dan dilaksanakan program Guru Pembelajar. Program tersebut mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui program tersebut, diharapkan pengetahuan guru menjadi meningkat, sehingga pada Uji Kompetensi Guru yang akan datang hasilnya dapat meningkat.

Angka tersebut masih jauh di bawah nilai standar. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya kinerja guru di Indonesia (Yunus, 2017: 1). Berpijak pada kondisi tersebut maka idealnya sekolah dapat melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2013: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan. Konsep tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi interpersonal. Hal ini disebabkan perlunya komunikasi interpersonal guna menjalin hubungan yang akrab dengan sesama guru, kepala sekolah, staf sekolah maupun siswa.

Winkel (2004: 259) berpendapat bahwa komunikasi memegang peranan yang menentukan dalam pengajaran. Salah satu proses pengajaran adalah membangkitkan motivasi belajar siswa, sehingga penggunaan metode

komunikasi yang tepat akan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Melalui komunikasi tidak saja guru melakukan interaksi siswa atau sebaliknya, tetapi lebih jauh dari itu, harapan, keinginan, ide atau gagasan dapat diungkapkan melalui komunikasi yang dilakukan. Seseorang akan memperoleh umpan balik dalam komunikasi, sehingga harapan, gagasan, keinginan mendapatkan tanggapan. Kehadiran orang lain tidak hanya dianggap sebagai teman bicara tetapi lebih dari itu, kehadiran orang lain akan memberikan umpan balik yang berguna untuk meningkatkan efektifitas antar pribadi. Peristiwa komunikasi semacam ini dinamakan komunikasi interpersonal. Seperti dikatakan oleh De Vitto (1998: 23) bahwa komunikasi dimengerti sebagai umpan balik yang bertujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektifitas antar pribadi.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Day & Carrol (2004: 1443) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan kerja dan interaksi interpersonal. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya guru yang memiliki kecerdasan emosional rendah, cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Ini berarti ada perbedaan tingkat kinerja guru yang memiliki kecerdasan emosional yang berbeda.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu komitmen organisasi. Kanter (dalam Raju dan Srivastava, 1994: 7) menyebutkan bahwa komitmen sebagai sebuah minat individu yang melekat pada pola perilaku sosial yang teroganisir. Sedangkan menurut Sopiah (2008: 155), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan

percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat memotivasi guru untuk meraih kinerja yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Kontribusi Komunikasi Intepersonal, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Perspektif Pembinaan Guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo.” Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Adakah kontribusi komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sekolah terhadap kinerja guru dalam perspektif pembinaan guru SD Negeri Se Kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo secara parsial maupun secara simultan?”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo dengan ukuran populasi 200 orang. Penetapan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik proportional random sampling. Dari populasi sebanyak 200 orang, besarnya sampel ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isaac

dan Michael untuk taraf kesalahan 5% yaitu 127 orang.

Penelitian ini diawali dengan melakukan studi pendahuluan di lokasi penelitian untuk mengetahui permasalahan di lokasi penelitian, dilanjutkan dengan penyusunan proposal, pengurusan ijin penelitian, serta pengambilan data penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian.

Data dalam penelitian merupakan data primer, yakni mengambil data secara langsung ke lokasi penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi ganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel bergantung secara bersama-sama dan korelasi parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel bergantung secara sendiri-sendiri.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Data**

Kinerja guru sebagian besar dalam kategori sedang (52,76%), kemudian diikuti tinggi (20,47%), rendah (17,32%), sangat rendah (3,94%) dan terakhir sangat tinggi (5,51%). Komunikasi interpersonal sebagian besar dalam kategori sedang (36,22%), kemudian diikuti rendah (28,35%), tinggi (23,62%), sangat tinggi (7,87%) dan terakhir sangat rendah (3,98%). Kecerdasan emosi sebagian besar dalam kategori sedang (48,82%), kemudian diikuti tinggi (22,83%), rendah (22,05%), sangat rendah (3,94%) dan terakhir sangat tinggi (2,36%). Komitmen organisasi

sebagian besar dalam kategori sedang (63,41%), kemudian diikuti rendah (17,07%), tinggi (7,32%),

sangat tinggi (7,32%) dan terakhir sangat rendah (4,88%).

## 2. Uji Asumsi

### a) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Z	p	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X <sub>1</sub> )	1,222	0,101	Normal
Kecerdasan emosi (X <sub>2</sub> )	1,101	0,177	Normal
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	1,038	0,232	Normal
Kinerja guru (Y)	1,198	0,113	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu komunikasi interpersonal (X<sub>1</sub>), kecerdasan emosi

(X<sub>2</sub>), komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), dan kinerja guru (Y) terdistribusi normal.

### b) Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	F	p	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X <sub>1</sub> ) dan Kinerja guru (Y)	1,339	0,124	Linear
Kecerdasan emosi (X <sub>2</sub> ) dan Kinerja guru (Y)	1,235	0,205	Linear
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> ) dan Kinerja guru (Y)	1,137	0,314	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai p pada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja guru (0,124) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara kecerdasan emosi dan kinerja guru (0,205) lebih besar dari 0,05 maka

hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja guru (0,314) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

### c) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Komunikasi interpersonal (X <sub>1</sub> )	0,942	1,062	Bebas multikolinearitas
Kecerdasan emosi (X <sub>2</sub> )	0,991	1,009	Bebas multikolinearitas
Komitmen organisasi (X <sub>3</sub> )	0,941	1,063	Bebas multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut di atas diperoleh informasi bahwa nilai VIF

variabel komunikasi interpersonal sebesar 1,062 dan toleransi 0,942, nilai VIF variabel kecerdasan emosi sebesar

1,009 dan toleransi 0,991 dan nilai VIF variabel komitmen organisasi sebesar 1,063 dan toleransi 0,941. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi

mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### 3. Pengujian Hipotesis a) Hipotesis Pertama

Tabel 4. Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13846,640	3	4615,547	19,085	,000 <sup>a</sup>
	Residual	29746,966	123	241,845		
	Total	43593,606	126			

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis data juga diperoleh nilai Fhitung= 19,085 dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi positif dan sangat signifikan

secara bersama-sama antara komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,301	15,551

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga  $R_y-123 = 0,564$  dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,318. Pengaruh variabel bebas komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja

guru sebesar  $R^2 = 0,318 \times 100\% = 31,0\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 31,8\% = 68,2\%$ . Melihat hasil perhitungan tersebut berarti hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 6. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) dari Masing-masing Prediktor

Variabel	SE (%)	SR (%)
Komunikasi interpersonal ( $X_1$ )	7,2	22,6
Kecerdasan emosi ( $X_2$ )	18,5	58,1
Komitmen organisasi ( $X_3$ )	6,1	19,3
Jumlah	31,8	100,0

Besarnya sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo adalah 7,2% dan sumbangan relatif sebesar 22,6%. Besarnya sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan

Pengasih Kabupaten Kulon Progo adalah 18,5% dan sumbangan relatif sebesar 58,1%. Besarnya sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo adalah 6,1% dan sumbangan relatif sebesar 19,3%.

#### b) Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t Regresi Linear Berganda  
Hasil Analisis Korelasi Parsial Regresi Linear Berganda

Variabel	r parsial	Uji t	p
Komunikasi interpersonal ( $X_1$ )	0,263	3.023	0,003
Kecerdasan emosi ( $X_2$ )	0,446	5.532	0,000
Komitmen organisasi ( $X_3$ )	0,237	2.709	0,008

#### c) Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis minor pertama berbunyi "Komunikasi interpersonal berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $r_{y-1} = 0,236$  dan signifikansi 0,003 ( $p < 0,01$ ) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kontribusi yang positif dan sangat signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

#### d) Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis minor kedua berbunyi "Kecerdasan emosional berkontribusi positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $r_{y-2} = 0,446$  dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kontribusi yang positif dan sangat signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

#### e) Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis minor ketiga berbunyi "Komitmen organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear

berganda diperoleh nilai  $r_{y-3} = 0,237$  dan signifikansi  $0,008$  ( $p < 0,01$ ) jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kontribusi yang positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebesar 31,8%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sedang.

Menurut Syarifalaila (2013: 39), kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang

bersangkutan. Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru yang telah melakukan suatu pekerjaan mulai dari awal proses sampai akhir dimana mereka menunjukkan kemampuan optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar digunakan untuk membandingkan kinerja guru apakah sudah lebih baik atau belum. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dari hasil belajar siswa yang baik pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

### 2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan komunikasi interpersonal berkontribusi positif terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebesar 7,2%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal termasuk dalam kategori sedang. Winkel (2004: 259) berpendapat bahwa komunikasi memegang peranan yang menentukan dalam pengajaran. Salah satu proses pengajaran adalah membangkitkan motivasi belajar siswa, sehingga penggunaan metode komunikasi yang tepat akan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Melalui komunikasi tidak saja guru melakukan interaksi siswa atau sebaliknya, tetapi lebih jauh dari

itu, harapan, keinginan, ide atau gagasan dapat diungkapkan melalui komunikasi yang dilakukan. Komunikasi Inerpersonal pada guru menjadi efektif apabila pesan yang dikirim dimengerti sama oleh penerima serta pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi guru maupun individu lain. Sehingga kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Hal ini disebabkan perlunya komunikasi interpersonal guna menjalin hubungan yang akrab dengan sesama guru, kepala sekolah, staf sekolah maupun siswa sehingga menciptakan azas saling mengisi kekurangan, menghasilkan hubungan, menciptakan serta mempertukarkan makna.

### **3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebesar 18,2%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional termasuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mangkunegara (2006: 163) yang berpendapat bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ). Apabila kecerdasan emosi bertambah tinggi maka kepuasan kerja guru juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika kecerdasan emosi semakin rendah maka kepuasan kerja guru juga akan semakin rendah. Individu

dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya dibanding individu dengan kecerdasan emosional yang rendah.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Day & Carrol (2004: 1443) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan kerja dan interaksi interpersonal. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya guru yang memiliki kecerdasan emosional rendah, cenderung memiliki kinerja yang rendah pula. Ini berarti ada perbedaan tingkat kinerja guru yang memiliki kecerdasan emosional yang berbeda.

### **4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebesar 6,1%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah guru termasuk dalam kategori sedang. Komitmen organisasi merupakan komponen penting di dalam menyelenggarakan proses pendidikan di sekolah.

Kanter (dalam Raju dan Srivastava, 1994: 7) menyebutkan bahwa komitmen sebagai sebuah minat individu yang melekat pada pola perilaku sosial yang teroganisir. Sedangkan menurut Sopiah (2008: 155), komitmen

organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat memotivasi guru untuk meraih kinerja yang tinggi. Komitmen organisasi dapat mendukung terselenggaranya proses pendidikan yang nyaman, sehingga sekolah dapat meningkatkan mutu sekolah dan di sekolah akan dapat melahirkan keomitmen organisasi sekolah dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Sehingga Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat memotivasi guru untuk meraih kinerja yang tinggi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam

perspektif pembinaan guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Positif dan signifikan artinya semakin baik komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi maka kinerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi maka kinerja guru juga akan buruk.

2. Komunikasi interpersonal berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Positif dan signifikan artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka kinerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk komunikasi interpersonal maka kinerja guru juga akan buruk.
3. Kecerdasan emosional berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Positif dan signifikan artinya semakin baik kecerdasan emosi maka kinerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk kecerdasan emosi maka kinerja guru juga akan buruk.
4. Komitmen organisasi sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se - kecamatan Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Positif dan signifikan artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja guru juga akan baik, sebaliknya jika semakin buruk komitmen organisasi maka kinerja guru juga akan buruk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Day, A.L., & Carroll, S.A., 2004, Using an ability-based measure of intelligence to predict individual performance and group citizenship behaviours. *Personality and Individual Difference*, 36, 1443-1458.
- De Vitto, LA. 1998. *Interpersonal Communication*. New York: Herper and Row Publishing Co.
- Farikhah, U.I.; Syihabudhin dan Churiyah, M. 2012. *Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Laboratorium UM)*. Diakses dari [fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2012/08/Jurnal-Ulil.pdf](http://fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2012/08/Jurnal-Ulil.pdf).
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raju, P. M. & Srivastava, R.C. 1994. Factors Contributing to Commitment to The Teaching Profession. *International Journal of Educational Management*, Vol. 8 (5): 7-13.]
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : CV Alfabeta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Malang: ANDI.
- Syarfalaila. 2013. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Daerah Terpencil (Studi Deskriptif Kualitatif Pada SMP Negeri Satu Atap 42 Seluma)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Bengkulu.
- Winkel, S., 2004, *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yunus, S. 2017. Kenali 4 Penyebab Rendahnya Kompetensi Guru. Diakses dari [https://indonesiana.tempo.co/read/119880/2017/11/28/syarif\\_yunus/empat-sebab-rendahnya-kompetensi-guru](https://indonesiana.tempo.co/read/119880/2017/11/28/syarif_yunus/empat-sebab-rendahnya-kompetensi-guru)

⋮