

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, CAREER DEVELOPMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE OF PUBLIC HIGH SCHOOL CIVIL APPARATUS TEACHERS IN TUAH MADANI SUB-DISTRICT AND BINA WIDYA SUB-DISTRICT PEKANBARU.

Erawati¹, David^{*2}, Yutiandry Rivai³, Silvia Sari Sitompul⁴, Puspa Dewi⁵

^{1,2,3,4} Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵ Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri

Email: yutiandry.rivai@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

*correspondence author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Competence, Career Development and Emotional Intelligence on the Commitment and Performance of ASN Teachers in SMA Tuah Madani and Widya Districts. The population in the study were all ASN Teachers in Tuah Madani District and Bina Widya District, totaling 76 people. The sample collection technique is the saturated sample method. This data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS application. The results showed that the Organizational Commitment variable had a significant effect on Performance. Competency variables have a significant effect on Organizational Commitment, Career Development variables have a significant effect on Organizational Commitment. Emotional Intelligence variables have a significant effect on Organizational Commitment, Competency variables have a significant effect on Performance. The Career Development variable has no effect and is significant to performance, the Emotional Intelligence variable has no significant effect on the quality of Performance.

Keywords: Competence; Career Development; Emotional Intelligence; Organizational Commitment; Employee Performance

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA SMA NEGERI DI KECAMATAN TUAH MADANI DAN KECAMATAN BINA WIDYA PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen dan Kinerja Guru ASN di SMA Kecamatan Tuah Madani dan Widya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Guru ASN yang ada di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya yang berjumlah 76 Orang. Teknik pengumpulan sampel adalah metode sampel jenuh. Analisis data ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, variabel Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas Kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi; Pengembangan Karir; Kecerdasan Emosional; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global, pendidikan mempunyai peran penting karena pendidikan merupakan determinan mutu sumber daya manusia. Pendidikan merupakan proses memperoleh pengetahuan, keterampilan serta pembentukan karakter seseorang dengan menjalani proses belajar, pelatihan maupun penelitian. Fungsi dari pendidikan bagi suatu bangsa adalah untuk menciptakan serta mengembangkan karakter dan peradaban bangsa dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu diperlukan mutu pendidikan yang baik. Mutu pendidikan yang baik akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM)..

Kualitas pendidikan yang baik bisa tercapai kalau *input, process, output*, sarana penunjang serta kualitas guru memenuhi kriteria tertentu. Akan tetapi dari beberapa komponen tersebut, yang mempunyai peran paling banyak dalam menghasilkan sumber daya manusia adalah guru atau tenaga pendidik. Guru harus mampu menjawab tantangan perkembangan zaman, karena tantangan pendidikan terus berkembang dan semakin kompleks. Peran guru tidak hanya memberikan pelajaran secara formal, akan tetapi guru juga mempunyai peran sebagai agen perubahan tingkah laku para peserta didik yang berkarakter lebih baik. Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya diperlukan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Guru yang profesional akan selalu menjalankan tugasnya dengan baik dan kemudian menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki karakter yang baik.

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional 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. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru yang berkompentensi, sedangkan guru yang tidak memiliki kompetensi akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaannya. Sebagai pendidik profesional, guru tentu wajib memiliki kompetensi, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionlnya (UU RI N0.14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10)..

Kompetensi yang dimiliki oleh guru bukan sebatas pengetahuan tentang tugas profesionalnya saja seperti hanya tahu tentang cara-cara mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peseta didik, tetapi pengetahuan itu tidak dijiwai dan tidak di diterapkan oleh guru secara konsekuen,konsisten, dan terampil maka hal ini tentu percuma saja bagi guru memiliki pengetahuan tersebut kalau tidak mewujudkan dalam tindakan sehingga tidak memberikan makna dan manfaat bagi pelaksanaan pendidikan secara nyata. Jadi, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sejatinya adalah kompetensi yang secara utuh menunjukkan penguasaan aspek pengetahuan,keterampilan, dan perilaku yang didalamnya terdapat unsur kesadaran, motivasi, dan tanggung jawab bertindak secara integratif dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya.

Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, dengan tingkat pendidikan yang tinggi guru sudah tentu akan menguasai kompetensinya. Kualitas guru dapat. dibuktikan dengan kinerja guru. Guru yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Setiap sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan sebagai penyelenggara pendidikan. Sekolah yang berstatus Negeri diwajibkan untuk melakukan penilaian kinerja guru melalui pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sedangkan sekolah swasta menilai kinerja guru dengan membuat *Standar Operating Procedure* (SOP) tentang penilaian kinerja guru dengan menetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) sesuai dengan kebutuhan organisasinya masing-masing. Di Kota Pekanbaru tepatnya di Kecamatan Tuah Madani yaitu SMA Negeri yaitu SMAN 15 Pekanbaru dengan jumlah guru ASN 34 orang dan di dan di Kecamatan Bina Widya SMAN 12 Pekanbaru 42 orang. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang berada di Kecamatan tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan evaluasi terhadap nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap tahun. Dari data yang telah dihimpun bahwa nilai SKP yang di dapat pada SMA 12 dan SMA 15 pada tahun 2020 memiliki rata-rata 87 sementara untuk tahun 2021 memilki rata rata 97 dan untuk 2022 memilki rata rata 106. dapat dilihat bahwa nilai kinerja guru ASN pada SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Pekanbaru rata-rata dalam 3 tahun terakhir sudah dalam kategori baik dan amat baik (nilai >90) sesuai dengan harapan pemerintah. Keberhasilan kinerja guru juga dapat dilihat dari hasil belajar dari peserta didik. Salah satu hasil belajar peserta didik adalah nilai Ujian Sekolah (US). Hasil Ujian Sekolah SMA Negeri 15 Kota Pekanbaru dari data yang dihimpun adalah sebagai berikut. Pada jurusan IPA nilai rata rata sebesar 88,19 sementara untuk jurusan sebesar 85,67. Salah satu sebab terjadinya penurunan kinerja guru di SMA Negeri 15 Pekanbaru karena masih rendahnya komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru dan begitu juga sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru (Prasetyono and Ramdayana 2020). Hartini et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Menurut Suwardi and Utomo (2011) salah satu indikasi rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingginya absensi dan keterlambatan pada suatu

organisasi. Data absensi guru pada SMA Negeri 12 dan SMA Negeri 15 menunjukkan tingkat keterlambatan para guru masih cukup tinggi yaitu sebesar 17,33% ini menunjukkan komitmen organisasi guru di SMA Negeri Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru untuk mematuhi aturan yang berlaku di sekolah untuk datang tepat waktu sesuai aturan yang telah dibuat. Komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kinerja guru (Ali, Martin, and Fuad 2019). Kinerja guru dan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kompetensi. Kinerja guru yang tinggi tentunya dihasilkan dari kompetensi yang baik. Mutakin (2015) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi secara positif. Hidayat, Tanjung, dan Juliandi (2020) juga menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Narsih (2017) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Ratnasari et al. (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain mempengaruhi kinerja guru, kompetensi juga mempengaruhi komitmen organisasi. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi guru tersebut. Adam, Sanosra, and Susbiani (2020) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sari, Marbawi, and Murhaban (2020) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Hal yang berbeda dijelaskan oleh Malik and Hutomo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kinerja guru dan komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Guru yang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir akan memberikan kinerja yang baik. Wardhani and Wijaya (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Suastina et al. (2021) juga mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Hasil yang berbeda dijelaskan oleh Nuriyah, Qomariah, and Setyowati (2021) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Pengembangan karir juga mempengaruhi komitmen organisasi. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi. Handoko and Rambe (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Priskila and Ie (2021) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh pengembangan karir secara positif. Hal yang berbeda dibuktikan oleh Suryatiningsih and Hendratono (2017) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kinerja guru dan komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Semakin baik kecerdasan emosionalnya maka akan semakin baik pula kinerja guru. Setianingsih and Kader (2018) menjelaskan bahwa oleh kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Herlina, Fitria, and Puspita (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang membuktikan bahwa oleh kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. oleh kecerdasan emosional juga mempengaruhi komitmen organisasi. Tingginya oleh kecerdasan emosional dapat meningkatkan komitmen organisasi. Minarsih, Wahyudi, and Lamidi (2016) menjelaskan bahwa oleh kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Barata (2020) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional. Hal yang berbeda dikemukakan oleh Tenen, Tewal, and Tawas (2015) yang menjelaskan bahwa oleh kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan di atas, maka akan dilakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri 12 dan SMA Negeri 15 Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 aspek kinerja yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu 1. Pedagogik 2. Kepribadian 3. Sosial 4. Profesional

Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi adalah ukuran kemauan karyawan atau pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Karakuş and Aslan (2009) mengemukakan 3 indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu : 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011) kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Indikator kompetensi yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Ruky (2006), sebagai berikut: 1. Karakter Pribadi 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi Kerja

Pengembangan Karir

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan atau organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Busro (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir adalah sebagai berikut: 1. Kejelasan Karir 2. Pengembangan Karir 3, perbaikan mutu Kinerja

Kecerdasan Emosional

Menurut Rivai (Irawati & Pebrianto, 2020), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, menggunakan informasi untuk memandu sesuatu dan tindakan, serta memahami pikiran dan pendapat. Adapun lima indikator, dimensi, atau komponen kecerdasan emosional adalah: 1. Pengenalan Diri 2. Pengendalian diri 3. Motivasi 4. Empati 5 Keterampilan Sosial

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi mempengaruhi komitmen organisasi. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi guru tersebut begitu juga sebaliknya, guru yang memiliki kompetensi rendah akan menurunkan komitmen organisasi. Adam, Sanosra, and Susbani (2020) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sari, Marbawi, and Murhaban (2020) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh kompetensi secara positif dan signifikan. Hal yang berbeda dijelaskan oleh Malik and Hutomo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi..

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir mempunyai dampak terhadap komitmen organisasi. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi. Handoko and Rambe (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Priskila and Ie (2021) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh pengembangan karir secara positif. Hal yang berbeda dibuktikan oleh Suryatiningsih and Hendratono (2017) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi..

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tingginya kecerdasan emosional dapat meningkatkan komitmen organisasi. Minarsih, Wahyudi, and Lamidi (2016) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Barata (2020) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional. Hal yang berbeda dikemukakan oleh Tenen, Tewal, and Tawas (2015) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi. Kinerja guru yang tinggi tentunya dihasilkan dari kompetensi yang baik. Mutakin (2015) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi secara positif. Hidayat, Tanjung, and Juliandi (2020) juga menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Narsih (2017) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Ratnasari et al. (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H4: Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Guru yang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir akan memberikan kinerja yang baik. Wardhani and Wijaya (2020) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Suastina et al. (2021) juga mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Hasil yang berbeda dijelaskan oleh Nuriyah, Qomariah, and Setyowati (2021) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru

H5: Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru..

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Pekanbaru (Erawati, David, Yutiandry Rivai, Silvia Sari Sitompul, dan Puspa Dewi)

Kinerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Semakin baik kompensasi maka akan semakin baik pula kinerja guru. Setianigsih and Kader (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Herlina, Fitria, and Puspita (2020) juga menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

H6: Kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

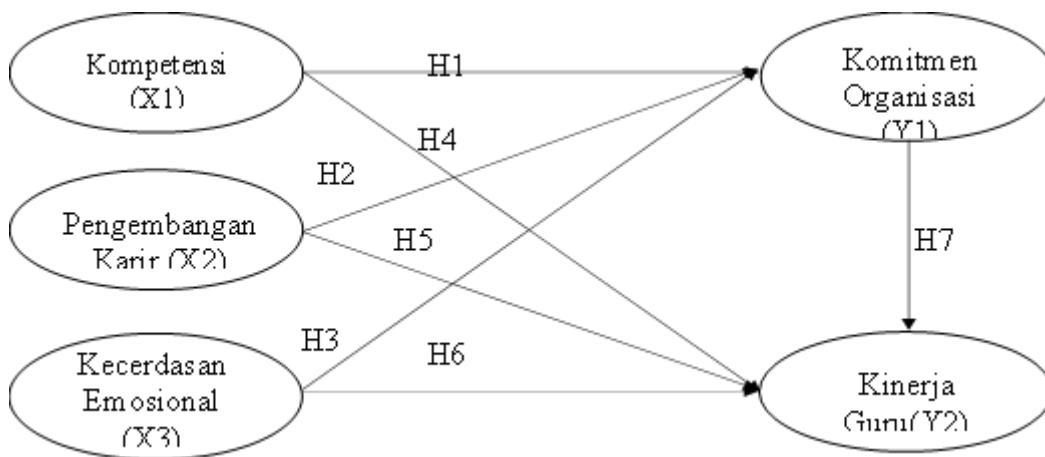
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Salah satu penyebab penurunan kinerja guru karena masih rendahnya komitmen organisasi guru. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru dan begitu juga sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru (Prasetyono and Ramdayana 2020). Hartini et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Menurut Suwardi and Utomo (2011) salah satu indikasi rendahnya komitmen organisasi dapat dilihat dari tingginya absensi dan keterlambatan pada suatu organisasi

H7: Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus sebagai ASN di SMA Negeri Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru yang berjumlah 76 orang. Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jadi seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Instrumen penelitian berasal dari penelitian terdahulu. Variabel Kinerja (Y₂), memiliki 4 indikator Komitmen Organisasi(Y₁), memiliki 3 indikator dan Kompetensi (X₁) memiliki 5 indikator Pengembangan Karir (X₂) memiliki 3 indikator dan Kecerdasan Emosional (X₃), menggunakan 5 indikator menggunakan 5 poin skala likert. 5 poin tersebut terdiri 1 adalah sangat tidak setuju sampai 5 adalah sangat setuju

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden, analisis karakteristik responden terdiri atas jenis kelamin, usia responden, (2) Analisis gaji atau upah dan Masa Kerja Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Analisis SEM PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau

pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali 7 dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan model berdasarkan teori, Model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3) Evaluasi Model dalam PLS-SEM, evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model struktural (structural measurement). (4) Uji Hipotesis, Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode bootstrapping pada SmartPLS. Metode bootstrapping adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 1. Responden dalam penelitian ini adalah adalah para pengemudi dan pelanggan annata travel yang berjumlah 72 orang.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Pengemudi	
		Jumlah	Persentase
Gender	Laki-laki	17	22%
	Perempuan	59	78%
	Total	76	100%
Usia	20-29 Tahun	5	7%
	30-36 Tahun	13	17%
	37-42 Tahun	12	16%
	43-49 Tahun	19	25%
	50-58 Tahun	27	35%
	Total	76	100%
Masa Kerja	1-5 Tahun	6	8%
	6 – 10 Tahun	9	9%
	11-15 Tahun	15	20%
	>15 tahun	46	60%
	Total	76	100%
Gaji	2.500-3.000	15	20%
	3.100-3.500	6	8%
	3.600-4.000	16	21%
	>4.000	39	51%
	Total	76	100%

Sumber : Olahan data 2023

Responden dalam penelitian ini yang merupakan pengemudi adalah laki-laki yang memiliki rata rata perempuan 50-58 tahun dengan gaji diatas 4 juta serta masa kerja yang sudah begitu lama yaitu diatas 15 tahun.

Tanggapan Responden

Secara umum jawaban responden terhadap variabel Keterampilan (Sangat baik), Motivasi (sangat baik) Kompensasi (sangat Baik), Kinerja (tinggi) dan Kualitas Pelayanan (tinggi), apabila dilihat dari nilai rata rata nya pada rentang (3.93 – 4,68), pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Profile Responden Berdasarkan Variabel

No	Nilai Rata-Rata	Keterangan
Kompetensi	4,56	Sangat Baik
Pengembangan Karir	4,37	Sangat Baik
Kecerdasan Emosional	4,35	Sangat Baik
Komitmen	4,23	Sangat Tinggi
Kinerja	4,40	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2023

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian hipotesis untuk penelitian ini, harus didahului dengan uji instrumen dan uji asumsi. Tabel 3 menunjukkan hasil uji instrumen penelitian.

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kecerdasan Spritual memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, budaya kaizen dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.70. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrumen penelitian ini Reliabel. Serta dari sisi pengujian aplikasi Amos dapat dilihat bahwa validitas dan Reliabilitas dilihat pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0.5 dan nilai *Composite Reliability (CR)* lebih Besar dari 0.7.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ($>0,3$)	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> $> 0,5$	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i> (α) $> 0,7$	<i>Composite Reliability (CR)</i> $> 0,7$	Keterangan
Kinerja	Y2.1.1	.512	0,708	Valid	0.913	0.906	Reliabel
	Y2.1.2	.723		Valid			Reliabel
	Y2.1.3	.685		Valid			Reliabel
	Y2.2.1	.559		Valid			Reliabel
	Y2.2.2	.591		Valid			Reliabel
	Y2.2.3	.730		Valid			Reliabel
	Y2.3.1	.708		Valid			Reliabel
	Y2.3.2	.685		Valid			Reliabel
	Y2.4.1	.792		Valid			Reliabel
	Y2.4.2	.799		Valid			Reliabel
	Y2.4.3	.693		Valid			Reliabel
Komitmen	Y1.1.1	.444	0,65	Valid	.800	0.847	Reliabel
	Y1.1.2	.549		Valid			Reliabel
	Y1.1.3	.601		Valid			Reliabel
	Y1.2.1	.566		Valid			Reliabel
	Y1.2.2	.686		Valid			Reliabel
	Y1.3.1	.454		Valid			Reliabel
	Y1.3.2	.573		Valid			Reliabel
	Y1.3.3	.573		Valid			Reliabel
Kompetensi	X1.1.1	.595	0,771	Valid	.934	0.944	Reliabel
	X1.1.2	.715		Valid			Reliabel
	X1.2.1	.737		Valid			Reliabel
	X1.2.2	.781		Valid			Reliabel
	X1.3.1	.783		Valid			Reliabel
	X1.3.2	.703		Valid			Reliabel

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0,3)	Average Variance Extracted (AVE) > 0,5	Keterangan	Cronbach's Alpha (α) > 0,7	Composite Reliability (CR).> 0,7	Keterangan
	X1.4.1	.824	0,726	Valid	.912	0.888	Reliabel
	X1.4.2	.771		Valid			Reliabel
	X1.5.1	.691		Valid			Reliabel
	X1.5.2	.797		Valid			Reliabel
Pengembangan Karir	X2.1.1	.568	0,742	Valid	.922	0.935	Reliabel
	X2.1.2	.686		Valid			Reliabel
	X2.1.3	.652		Valid			Reliabel
	X2.2.1	.809		Valid			Reliabel
	X2.2.2	.703		Valid			Reliabel
	X2.2.3	.755		Valid			Reliabel
	X2.2.4	.748		Valid			Reliabel
	X2.3.1	.614		Valid			Reliabel
	X2.3.2	.656		Valid			Reliabel
	X2.3.3	.617		Valid			Reliabel
Kecerdasan Emosional	X3.1.1	.647	0,742	Valid	.922	0.935	Reliabel
	X3.1.2	.610		Valid			Reliabel
	X3.2.1	.758		Valid			Reliabel
	X3.2.2	.759		Valid			Reliabel
	X3.3.1	.785		Valid			Reliabel
	X3.3.2	.791		Valid			Reliabel
	X3.4.1	.728		Valid			Reliabel
	X3.4.2	.686		Valid			Reliabel
	X3.5.1	.570		Valid			Reliabel
	X3.5.2	.747		Valid			Reliabel

Sumber: Data Olahan 2023

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	pengaruh	Multikolinieritas		Koefisien Determinasi	
		VIF	Keterangan	R Square Adjusted	Keterangan
Komitmen(Y1)	Kinerja	2.537	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.623	Moderat
Kecerdasan Emosional (X3)		3.415	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Pengembangan Karir (X2)		3.495	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X1)		3.241	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kecerdasan Emosional (X3)	Komitmen	3.142	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.589	Moderat
Pengembangan Karir (X2)		3.291	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X1)		3.106	Tidak Terjadi Multikolinearitas		

Sumber: Data Olahan 2023

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF dari lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 4 terlihat bahwa nilai R^2 seluruh variabel endogen lebih kecil dari 0.70. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang Moderat variabel eksogen terhadap variabel endogen Komitmen dan Kinerja

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Pekanbaru (Erawati, David, Yutiandry Rivai, Silvia Sari Sitompul, dan Puspa Dewi)

Uji Hipotesis

Dalam Uji Hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap Komitmen dan Kinerja pada SMAN di Kecamatan Tuah Madani dan Bina Widya secara parsial. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional Y yaitu Komitmen dan Kinerja. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values	Kesimpulan
KOMPETENSI -> KOMITMEN	0.23	0.228	0.139	1.660	0.097	Berpengaruh signifikan
PENGEMBANGAN KARIR -> KOMITMEN	0.283	0.303	0.12	2.362	0.018	Berpengaruh signifikan
KECERDASAN EMOSIONAL -> KOMITMEN	0.328	0.314	0.123	2.673	0.008	Berpengaruh signifikan
KOMPETENSI -> KINERJA	0.461	0.457	0.166	2.785	0.005	Berpengaruh signifikan
PENGEMBANGAN KARIR -> KINERJA	0.213	0.213	0.137	1.559	0.119	Berpengaruh tidak signifikan
KECERDASAN EMOSIONAL -> KINERJA	0.101	0.107	0.163	0.619	0.536	Berpengaruh tidak signifikan
KOMITMEN -> KINERJA	0.095	0.096	0.121	0.788	0.43	Berpengaruh tidak signifikan

Sumber : Olahan Data 2023

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Kompetensi Berpengaruh Signifikan terhadap komitmen

Temuan penelitian ini menghasilkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen yang artinya Kompetensi yang baik menjadikan komitmen para pegawai semakin meningkat dan baik. Kompetensi yang merupakan kemampuan yang dimiliki para guru untuk menjadikan para guru dapat mengajar secara maksimal serta mendeliver ilmu secara baik kepada para siswa dan siswi. Kompetensi yang baik juga didapatkan pada seseorang menjalankan disiplin atau komitmen yang baik hal ini terbukti pada pernyataan tanggapan responden variable kompetensi menunjukan jika kompetensi di wujudkan ketikan para guru melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai apa yang diarahkan , Adapun bunyi pernyataan tersebut adalah sebagai berikut “*Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung Jawab*”. Pernyataan tersebut disepakati oleh para responden jika hal tersebut merupakan hal yang perlu dilakukan, ini penyebab Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam, Sanosra, and Susbiani (2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik and Hutomo (2017) bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen

Temuan penelitian ini menghasilkan Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen yang artinya Pengembangan Karir yang baik menjadikan komitmen para pegawai semakin meningkat dan baik. Pengembangan Karir merupakan proses yang menjadikan motivasi para pegawai untuk selalu memiliki harapan dalam sebuah pencapaian yang diinginkan pencapaian tidak lepas dari komitmen serta tanggung jawab yang telah di bebaskan dan diamanahkan hal tersebut merupaakn sebuah kesinambungan karir seorang guru akan meningkat jika tugas yang diemban mampu di tuntaskan dengan baik , sehingga akhirnya mendapatkan tugas yang baru pada jabatan yang baru pula, ini dibuktikan para pernyataan tanggapan responden variable pengembangan karir yaitu “*Saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja*” ini menunjukan jika para guru sepakat dan setuju jika ingin karir yang ada terus bertumbuh harus komitmen terhadap Amanah yang telah diemban saat ini, hal tersebut yang menjadikan peneltian ini , menunjukan jika variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko and Rambe (2018) menyatakan bahwa

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryatiningsih and Hendratono (2017) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen

Temuan penelitian ini menghasilkan Kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen yang artinya kecerdasan emosional yang baik menjadikan komitmen para pegawai semakin meningkat dan baik. Kecerdasan emosional merupakan hal adalah seseorang dalam mengatur emosi pada dirinya sehingga menjadikannya baik dalam bertindak kecerdasan emosional merupakan hal sangat penting terutama bagi seorang guru, untuk menjadikan dirinya baik dalam bekerja kecerdasan juga mampu dipelajari oleh pengalaman, komitmen dalam mengajar menjadikan kecerdasan emosional para guru semakin terasah, terlihat jelas para guru di SMA Kecamatan Tuah Madani memiliki masa kerja yang sudah begitu Panjang dapat terlihat pada gambar karakteristik responden masa kerja para guru di SMA Kecamatan Tuah Madani sudah memiliki masa kerja diatas 15 tahun menunjukkan kemampuan para guru dalam mengelola emosinya menjadikan para guru mampu terus exist dan komit mengajar hingga saat ini. Ini menjadikan penyebab kecerdasan emosional mampu berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Minarsih, Wahyudi, and Lamidi (2016) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teneh, Tewel, and Tawas (2015) bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menghasilkan Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja yang artinya kompetensi yang baik menjadikan kompetensi para pegawai semakin meningkat dan baik. Kompetensi merupakan hal yang selalu bersinggungan terhadap kinerja, kompetensi di bentuk atas dasar pelatihan serta pengalaman yang telah dijalani ini terbukti guru pada SMA di Kecamatan Tuah Madani kompetensi yang terus exist dengan dibuktikan masa kerja yang sudah begitu lama lebih dari 15 tahun mengabdikan sebagai seorang guru menjadikan kompetensi begitu terasah sehingga merangsang kinerja dengan baik, hal tersebut yang menjadikan kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pada guru SMA di Kecamatan Tuah Madani.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hidayat, Tanjung, dan Juliandi (2020) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2017) bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Pengembangan Karir berpengaruh tidak Signifikan terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menghasilkan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja yang artinya pengembangan karir yang baik tidak menjadikan kinerja para pegawai semakin meningkat dan baik. Temuan ini sejalan kondisi para guru yang berada di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya, merupakan guru dengan dominasi Usia diatas 50 – 58 tahun ini menunjukkan jika para guru tidak lagi berfokus pada karir sehingga pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan para guru hanya konsisten menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik berdasarkan Amanah yang telah ditetapkan hal ini menunjukkan jika ambisi para guru di SMA Kecamatan tuah Madani sudah mulai berkurang dikarenakan efek usia yang dirasa hampir memasuki masa pensiun itulah menjadi sebab pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nuriyah, Qomariah, and Setyowati (2021) menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suastina et al. (2021) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil path koefisien skill, menunjukkan bahwa variable skill memiliki pengaruh yang signifikan Temuan penelitian ini menghasilkan kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja yang artinya kecerdasan emosional yang baik tidak menjadikan kinerja para pegawai semakin meningkat dan baik. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosi pada dirinya sehingga menjadikannya baik dalam bertindak. Kecerdasan emosional merupakan hal sangat penting terutama bagi seorang guru, termasuk kepercayaan diri bagian dari kecerdasan emosional yang merupakan salah satu unsur untuk dapat menciptakan sebuah kinerja baik, namun kecerdasan dalam mengatur kepercayaan diri bukan satu satunya aspek yang dapat menunjang kinerja. Kinerja seorang guru dapat meningkat masih terdapat aspek aspek lain yang harus dilakukan jika ingin menjadikan kinerja berjalan maksimal, hal tersebut yang menjadikan Kecerdasan emosional dalam penelitian ini belum mampu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dikarenakan pernyataan tanggapan yang paling tinggi pada variable kecerdasan emosional adalah *“Saya percaya pada kemampuan yang saya miliki “* ini

menunjukkan adanya kepercayaan diri yang sangat baik pada guru guru di SMA Kecamatan Tuah Madani, namun aspek ini tidak dapat cerminan untuk menjadikan kinerja baik secara keseluruhan hal tersebut menjadikan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Keadaan ini sesuai dengan penelitian yang Sari (2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setianigsih and Kader (2018) bahwa Kecerdasan Emosional Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Komitmen Berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Temuan penelitian ini menghasilkan Komitmen tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja yang artinya komitmen yang baik tidak menjadikan kinerja para pegawai semakin meningkat dan baik. Komitmen yang dimiliki para guru di SMA pada Kecamatan Tuah Madani tidak menunjukkan kenaikan pada kinerja di sebabkan karna guru yang di Kecamatan Tuah Madani yang sudah memiliki masa kerja diatas 15 tahun menjadikan hal yang dilakukan sudah dianggap sebagai rutinitas tidak menjadi sesuatu yang terlalu menarik untuk dikerjakan sehingga kinerja yang tercipta sesuai dengan capaian capaian yang ada, pernyataan pada variable Komitmen yaitu “*Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan*” pada pernyataan tersebut hampir semua menyepakati jika tetap bersama sekolah yang ada merupakan sebuah kebutuhan, ini menunjukkan jika para guru SMA di Kecamatan Tuah Madani menanggapi bahwa tugas yang ada merupakan kegiatan yang bersifat kebutuhan yang sudah terpola dan menjadi kegiatan rutinitas hal tersebut menjadikan komitmen secara seutuhnya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini tidak sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh Ali, Martin, and Fuad (2019) dimana komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun pada hasil pada penelitian menunjukkan komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen dan Kinerja. Dari penelitian ditemukan bahwa Variabel Kompetensi, pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitemn Organisasi . Pada Pengaruh terhadap Kinerja, Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifiakn sementara Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui yaitu Pada Penelitian ini Masih terdapat hipotesis yang ditolak hal tersebut mengindikasikan jika penelitian ini tidak tepat mengasumsikan variable tersebut sebagai variable yg mempengaruhi Y . Dari hasil temuan dari penelitian ini, disarankan untuk dapat meningkatkan Kompetensi, Pengembangan karir serta kecerdasan emosional para guru serta meningkatkan komitmen agar dapat menciptakan kinerja yang optimal. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel independent dan dependent lebih terukur, lebih kuat, lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, and Arik Susbiani. 2020. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(1):109–23.
- Ali, Khodijah Muhammad, Martin, and Nurhatatti Fuad. 2019. “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7(2):148–59. doi: 10.21831/amp.v7i2.25776.
- Barata, Juliaahir. 2020. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekolah Bina Bhakti Kubu.” *Jurnal Ekonomi Integra* 10(2):146–63. doi: 10.51195/iga.v10i2.143.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, Dicky Surya, and MUis Fauzi Rambe. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):31–45. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2238.
- Hartini, Rahmawati, and Erny Amriani Asmin. 2021. “Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Manajemen* 12(1):52. doi: 10.32832/jm-uika.v12i1.3950.
- Herlina, Happy Fitria, and Yenni Puspita. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1(3):276–82. doi: 10.37985/joe.v1i3.21.
- Hidayat, Taufik, Hasrudy Tanjung, and Azuar Juliandi. 2020. “Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(2):189. doi: 10.38043/jmb.v17i2.2363.
- Karakuş, Mehmet, and Battal Aslan. 2009. “Teachers’ Commitment Focuses: A Three-Dimensioned View.” *Journal of Management Development* 28(5):425–38. doi: 10.1108/02621710910955967.

- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Malik, Abdul, and Rubyah Hutomo. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi Di SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati." *Jurnal Visi Manajemen* 2(1):53–65.
- Mangkunegara, A. .. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Minarsih, Iis Wahyu, Amin Wahyudi, and Lamidi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Guru Di SMA Dan SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen)." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 16(Khusus):124– 31.
- Mutakin, Tatan Zaenal. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 3(2):145–56. doi: 10.30998/formatif.v3i2.122.
- Narsih, Dwi. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* 1(1):94–102.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskemas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5(3):494–512.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014
- Prasetyono, Hendro, and Ira Pratiwi Ramdayana. 2020. "Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8(2):108–23. doi: 10.21831/jamp.v8i2.28458.
- Priskila, Resia, and Mei Ie. 2021. "Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(2):453. doi: 10.24912/jmk.v3i2.11892.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Sutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, and Widodo Ismanto. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja." *Manajemen Pendidikan* 16(1):1–12. doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sari, Pipi Ida, Marbawi Marbawi, and Murhaban Murhaban. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 4(2):67. doi: 10.29103/j-mind.v4i2.3377.
- Sari, Tika Nirmala. 2019. "Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru." *Accumulated Journal* 1(1):48–57.
- Setianingsih, Wiwin, and Mukhtar Abdul Kader. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(20):313–20.
- Suastina, I. Gusti Putu BagusBagus, I. Wayan Nuada, Muhammad Faezal, Syarifah Massuki Fitri, and Herry Syafhariawan. 2021. "Pengaruh Motivasi , Pelatihan , Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 07(02):105–12.
- Suryatiningsih, and Tonny Hendratono. 2017. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir Guru Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pengubah Pengantara." *Journal of Business & Applied Management* 10(02):161–80. doi: 10.30813/jbam.v10i02.935.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, and Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Analisis Manajemen* 5(1):75–86.
- Teneh, Farly C. .. Bernhard Tewal, and Hendra N. Tawas. 2015. "Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 3(4):55–67.
- Wardhani, Roro Aditya Novi, and Shendy Andrie Wijaya. 2020. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Jember." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 12(1):148. doi: 10.23887/jjpe.v12i1.24797.