

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada uraian bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} 2,467 > t_{tabel}$  sebesar 1,66159 dengan tingkat signifikansi  $0,016 < 0,05$ , artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru tetap dapat mempengaruhi semakin tingginya tingkat kinerja guru tetap.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tetap (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,020 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,66159 dengan tingkat signifikansi  $0,310 > 0,05$ , artinya komitmen organisasi tidak berdampak signifikan pada tingginya tingkat kinerja guru tetap.
3. Variabel *organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y) yang ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,206 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,66159 dengan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$ , artinya semakin tinggi OCB yang dimiliki oleh guru tetap akan mempengaruhi semakin tingginya tingkat kinerja guru tersebut.

## **B. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada SMKN 1 Madiun adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun. Hal ini membuktikan bahwa guru tetap di SMKN 1 Madiun masih dapat mengendalikan emosi diri sendiri, serta mampu memahami emosi orang lain sehingga dapat menghindari hal-hal yang negatif dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja guru yang bersangkutan maupun bagi sekolah serta peserta didik. Dari hasil temuan ini berarti bahwa kecerdasan emosional seorang pegawai pada umumnya dan guru pada khususnya sangat diperlukan guna menunjang peran dan tugasnya, khususnya pada peran guru yang melayani jasa pendidikan agar guru mampu memberikan layanan *transfer knowledge* secara optimal bagi peserta didik sekaligus memberikan contoh bagi perilaku yang baik bagi peserta didik.
2. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi dari komitmen organisasi para guru tetap yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif tidak mempengaruhi secara kuat atau secara nyata atas capaian kinerja para guru tetap di SMKN 1 Madiun. Alasan finansial menjadi salah satu faktor guru tetap yang juga berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) ini memiliki komitmen organisasi yang tinggi namun tidak

berdampak kuat terhadap capaian kinerja guru. Dalam tingkat ini, para guru sudah merasa berada dalam zona nyaman sehingga hal lain yang perlu diperhatikan adalah faktor motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik yang dapat berdampak kuat dengan capaian kinerja, sehingga faktor komitmen organisasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi capaian seseorang dalam bekerja.

3. Hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru tetap di SMKN 1 Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang mempunyai OCB tinggi yang meliputi aspek *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civic virtue* dapat membantu guru dan sesama rekan guru untuk mencapai kinerja yang semakin lebih baik. Sikap – sikap yang terkandung dalam OCB tersebut perlu ditumbuh kembangkan agar berdampak positif bagi individu, kelompok dan organisasi tempat bekerja.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian hanya berfokus pada satu lingkungan dengan status pegawai negeri sipil, tidak berfokus pada lingkungan perusahaan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah tiga variabel, dengan nilai  $R^2$  yang masih kurang dari 50% yaitu sebesar 44,7%.

## **D. Saran**

1. Bagi Dinas Pendidikan Cabang Kabupaten dan Kota Madiun
  - a. Diharapkan bagi dinas pendidikan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, serta perilaku kewargaan atau OCB yang dimiliki oleh para guru tetap karena dapat berdampak positif terhadap pencapaian kinerja para guru tersebut.
  - b. Meskipun dampak komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja guru, namun mempunyai arah yang positif, sehingga diharapkan bagi para guru tetap untuk lebih meningkatkan komitmen khususnya aspek kepedulian guru terhadap masalah sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang tenaga pendidik.
2. Bagi penelitian selanjutnya
  - a. Untuk mengeksplorasi hasil temuan lebih lanjut, dapat dikaji atau dilakukan penelitian pada lingkup yang berbeda seperti kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
  - b. Pada penelitian selanjutnya dapat lebih berfokus tidak hanya pada kinerja pegawai profesi di lembaga pendidikan, namun profesi lain seperti perawat dalam bidang kesehatan.
  - c. Menambah jumlah variabel yang diprediksi mempengaruhi kinerja organisasi misalnya motivasi.

## Daftar Pustaka

- Anggriani, Amira Dwiki et. al. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 14 (1). Diakses dari <http://download.portalgaruda.org/article.php> pada 01 juli 2018
- Agustin, Erika Yulia et. al. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 (1) : hal. 23-33. Diaksesdari<http://ejurnal.unisri.ac/index.php/Ekonomi> pada 12 Oktober 2017
- Ariance, Herisa. 2017. Influence Of Personality, Leadership And Organizational Culture Of Organizational Citizenship Behavior To Improve Employee Performance At Pt Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru. *KURS* Vol. 2 :1. Diakses dari <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id> pada 12 Maret 2018
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 7. Jakarta : Rineka Cipta
- Ashari, Intan Putri. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Guru (Studi pada Guru MI Muhammadiyah Pasir Lor). *Skripsi, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto*, diunduh dari <http://repostory.iainpurwokerto.ac.id/16517/2/> pada 10 April 2018
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES
- Damaryanthi, Anak Agung Inten dan Kartika Dewi. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen> pada 12 Oktober 2017
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 4 (2), pp : 103-104. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2753/2813> pada 12 Oktober 2017
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan. Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Hendriani, Susi dan Raden Lestari Garnasih. 2013. Pengaruh Kecerdasan Inetelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol.21 (4) : hal. 1-10. Diakses dari <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/2041> pada 16 februari 2018
- Khazaei K, A. Khalkali, and N.Eslami. 2011. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province. *World Applied Aciences Journal* 13 (2) : hal. 324-330. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/4343/b2bd3b5ec664bf936d415db495beaecfd7ee.pdf> pada 21 februari 2018
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta:ANDI
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media
- Musthofa et al. 2017. Effects Teacher Certification and Teacher Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Scientific research and management* Vol. 5 (1), pp: 5016-5025. Diakses dari <https://www.ijerm.in/index.php/ijerm/article/download/243/204> pada 12 februari 2018
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Ristiana, Merry. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 9 (1) : hal. 56-70. Diakses dari <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=307451> pada 24 januari 2018
- Robbins, Stephen H dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2015. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wahyudin, Wawan. 2016. The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligence and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten. *Higher Education Studies*, Vol.6 (1) : hal. 128-129. Diakses dari <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/hes/article/view/56884/30446> pada 21 februari 2018

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers