

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0. Semua sendi kehidupan manusia hampir sepenuhnya bergantung pada internet dan teknologi digital. Era ini telah mempengaruhi banyak aspek kehidupan baik di bidang ekonomi, politik, kebudayaan, seni, dan bahkan sampai ke dunia pendidikan. Artinya pendidikan di Indonesia sedang menghadapi tantangan baru. Pendidikan dan pembelajaran di sekolah memiliki keterkaitan erat dengan era globalisasi. Masyarakat Indonesia untuk menuju ke era globalisasi diharapkan melakukan reformasi terhadap dunia pendidikan sehingga dapat memajukan dunia pendidikan. Hubungan dunia pendidikan dengan *society* 5.0. ialah dunia pendidikan dituntut harus mengikuti perkembangan teknologi yang sedang berkembang pesat serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai fasilitas lebih dan serba canggih untuk memperlancar proses pembelajaran (Parwati *et al.*, 2021).

Berdasarkan data yang dirilis Worldtop20.org peringkat pendidikan Indonesia pada 2023 berada di urutan ke 67 dari 209 negara di dunia. data statistik yang dikumpulkan berasal dari 6 organisasi internasional. Organisasi itu ialah OECD (*the Organisation for Economic Co-Operation and Development*) yang meruakan organisasi internasional yang menerima prinsip demokrasi perwakilan, PISA (*Programme or International Student Assessment*) merupakan suatu studi untuk mengevaluasi sistem pendidikan, UNESCO (*the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) merupakan organisasi internasional yang bergerak pada bidang pendidikan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan., EIU (*Economist Intelligence Unit*) adalah sayap bisnis yang menyusun prakiraan dan rekomendasi melalui penelitian dan analisis, TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*) adalah studi internasional tentang kecenderungan atau perkembangan matematika dan sains, PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study*) adalah studi internasional tingkat literasi membaca siswa sekolah dasar. Polling ini diadakan

oleh organisasi nirlaba di bidang pendidikan, yakni *New Jersey Minority Educational Development* (Rasioo.id, 2023).

Sistem pendidikan nasional di Indonesia, merupakan salah satu garda terdepan pencapaian kesejahteraan bangsa, sedikit-banyak ditentukan oleh kualitas seorang guru (Illahi, 2020). Guru bagi sekolah ialah aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau yayasan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam organisasi. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sumiaty, 2020).

Sumber Daya manusia (SDM) menurut Muhammad Syakroni (2023:2) ialah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk. Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Selain itu Pendidikan merupakan salah satu penentu mutu sumber daya manusia dalam persaingan di era globalisasi ini. Jika kualitas pendidikan di suatu negara baik sehingga sumber daya manusia yang dibentuk akan baik pula. Untuk itu, sebagai bentuk rasa peduli bangsa terhadap pendidikan sehingga pemerintah Republik Indonesia telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap dunia pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Langkah konkritnya ialah dengan disusunya Undang - Undang No. 20, tahun 2003 tentang Sistem Atau Tujuan Pendidikan Nasional, dalam bab II pasal 3 yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.”

Oleh karenanya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Muhammad Syakroni (2023:5) diarahkan pada tiga hal:

1. Potensi, inisiatif, dan daya.kreasi setiap warga dikembangkan sepenuhnya dalam batas-batas yang tidak.merugikan.kepentingan umum.
2. Pembangunan kesejahteraan rakyat harus senantiasa memperhatikan bahwa setiap.warga Negara berhak atas.taraf kesejahteraan yang layak serta berkewajiban.ikut serta dalam upaya mewujudkan.kemakmuran masyarakat.
3. Pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan iptek dalam penyelenggaraan.pembangunan harus dapat meningkatkan.kesejahteraan dan nilai tambah bagi masyarakat .

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018 : 89).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018 : 89). Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja sebuah organisasi, perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi (Sumiaty, 2020). Adapun definisi kinerja guru ialah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Ristianey *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Wibowo dalam Sumiaty (2020) bahwa kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program, kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya ialah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan komitmen di tempat guru tersebut ditugaskan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Sumarlin (2023) bahwa kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta pada penelitian Zainudin, *et al* (2023) komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian Oktaviani & Manuaba (2021) menyatakan kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Selain itu terdapat pada penelitian Nurlaila (2023) yang memaparkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* dan penelitian yang dikemukakan oleh Sughuli & Riyadi (2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel *intervening*.

Menjadi seorang guru perlu memiliki kecerdasan emosional, karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk pada saat mengajar. Moghtaderi *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan memiliki pengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Goleman dalam Zebua *et al.*, (2021) mengatakan yaitu kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri, mengelola, dan mengekspresikannya dengan tepat, termasuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta mengelolanya dengan baik dalam membina hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang mampu mengelola emosinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan persoalan di tempat kerjanya, dipastikan bahwa kinerjanya akan semakin baik dan meningkat. Hasil penelitian menurut Syahrudin *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Menurut Fitrianingrum *et al.*, (2022) menjelaskan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan memberikan motivasi. Nugraheni *et al.*, dalam Supriah *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Motivasi merupakan bagian penting pada setiap kegiatan. Nurla *et al.*, (2021) memaparkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah salah satunya yaitu kinerja guru di sekolah. Penelitian Ristianey *et al.*, (2021) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja sebesar 0,752 pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kertapati.

Sriwahyuni *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Komitmen ditujukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Menurut Oktaviani *et al.*, (2021) menerangkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal dengan mencurahkan segala perhatian, tenaga, pikiran dan waktunya terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi menunjukkan dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah lembaga pendidikan. Komitmen diteliti karena merupakan salah satu hal mendasar yang harus dimiliki oleh guru pendidik dalam mengajar yang mempengaruhi kinerja guru. Keinginan karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasinya juga dapat menyebabkan efek yang positif terhadap organisasi. Komitmen sebagai mediasi mempunyai pengaruh lebih terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan pengaruh secara langsung pendapat tersebut sejalan dengan penelitian (Anggrahitaningsih, 2020). Penelitian Ningsih, (2017) menyebutkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.

Berlokasi di jantung Kota Gresik, SD Muhammadiyah 1 GKB (SD Mugeb) mengantongi unsur strategis sebagai sekolah pilihan wali siswa. Lokasi ideal ini memberikan kemudahan dalam mengakses. Terletak di antara 2 perumahan ternama di kota Gresik, yaitu Gresik Kota Baru (GKB) dan Graha Kembangan Asri (GKA) dan juga kampus Universitas Muhammadiyah Gresik (UMG). Sekolah yang memiliki motto Berakhlak Mulia dan Berprestasi ini berdiri tahun 1995. Sekolah berkomitmen dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan maupun pelayanannya agar tetap melekat di hati para pelanggan. Tak sedikit pula wali siswa yang menjadi pelanggan berulang di sekolah ini. Saat ini, siswa SD Mugeb berjumlah 960 siswa. Hal tersebut menjadi bukti nyata kepercayaan dan kepuasan wali siswa.

Adapun fenomena kinerja yang terjadi di SD Muhammadiyah 1 GKB terlihat dari indikator kehadiran guru dapat digambarkan di tahun pelajaran 2022-2023 sudah baik, sebagaimana terlihat dari grafik presentasi kehadiran guru sebagaimana berikut :



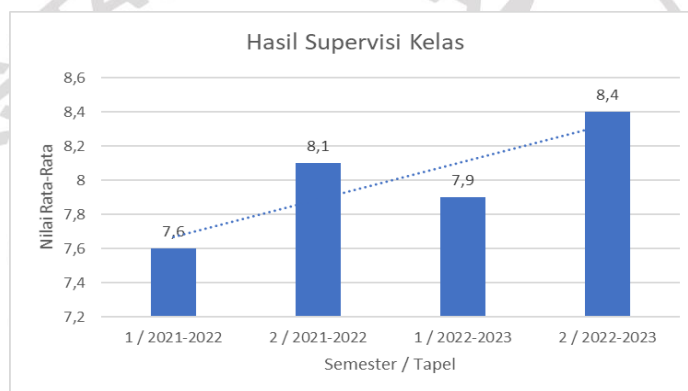
Sumber : Admin sekolah

Grafik 1.1. Presentase Kehadiran Guru Tapel 2022-2023

Grafik 1.1. dapat peneliti sampaikan bahwa kehadiran guru tercatat mulai Juli 2022 sampai Juni 2023 didapat rata-rata kehadiran terendah 96% dan tertinggi 98%. Alasan tidak mencapai 100% disebabkan diantaranya adanya guru yang sakit, ijin urusan keluarga, ijin cuti tahunan, dan cuti melahirkan. Presentasi kehadiran yang sudah baik membawa dampak positif terhadap kelangsungan dan performa

suatu sekolah. Semangat kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas sekolah dan memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan wali murid. Hal ini dipertegas Rivai dalam Meutia *et al.*, (2022) menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperlukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja dan faktor disiplin kerja juga mengandung kehadiran dimana seorang harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. Menurut penelitian Ngurah *et al.*, (2022) bahwa efektivitas penerapan absensi finger print memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena kinerja guru lain yang dapat terpotret ialah hasil supervisi guru di kelas selama dua tahun dihitung dari tahun pelajaran 2021-2022 sampai tahun pelajaran 2022-2023 sudah baik, sebagaimana grafik dibawah ini :



Sumber : Wakil Kurikulum
Grafik 1.2. Hasil Supervisi Guru

Diskripsi grafik 1.2. ialah dari dua tahun pelajaran mulai semester satu dan semester dua di tahun pelajaran 2021-2022 samapai tahun pelajaran 2022-2023 mengalami peningkatan dengan membandingkan baik per tahun per semester, nilai semester 1 rata-rata hasil supervise tahun pelajaran 2021-202 yaitu 7,6 sedangkan semester 2 rata-rata 8,1 maupun antara semester dengan nilai semester 1 tahun pelajaran 2021-2022 nilai 7,6 dan tahun pelajaran 2022-2023 nilai 7,9 sedangkan semester 2 tahun pelajaran 2021-2022 nilai 8,1 dan tahun pelajaran 2022-2023 nilai 8,4. Menurut Sagala dalam Raberi *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan bantuan dan bimbingan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki hal belajar dan mengajar

dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan guru secara individual maupun kelompok. Sumber penelitian lainnya Firdaus dalam Pangestu *et al.*, (2022) mengatakan pelaksanaan supervisi akademik digunakan untuk melakukan pemberian penilaian kinerja kepada setiap guru dengan menganalisa kesesuaian antara perangkat pembelajaran yang dibuat dengan kegiatan pembelajaran dalam kelas. Adapun hasil penelitian Pangestu *et al.*, (2022) menyatakan supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya ialah kecerdasan emosional. Emosional seorang guru sangat menentukan kinerja seorang guru tersebut. Berikut data guru pada SD Muhammadiyah 1 GKB yang melakukan Konseling tahun 2021/2022 dan 2022/2023:

Tabel 1.1
Data Konseling Guru SD Muhammadiyah 1 GKB

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen	Konseling	
			2021-2022	2022-2023
Laki – Laki	14	21,5	5	4
Perempuan	51	78,5	35	33
Total	65	100 %	40	37

Sumber : Kepala Tata Usaha

Diskripsi Tabel 1.1. ialah dari dua tahun pelajaran mulai 2021-2022 sampai tahun pelajaran 2022-2023 terdapat guru baik laki-laki maupun Perempuan yang melakukan konseling terkait permasalahan yang sedang dihadapi. Pada tahun Pelajaran 2021/2022 terdapat 40 orang guru yang melakukan konseling. Sedangkan pada tahun Pelajaran 2022/2023 terdapat 37 orang guru yang melakukan konseling. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih sekitar 61,5% guru yang melakukan konseling di Tahun Pelajaran 2021/2022 dan 56,9% guru yang melakukan konseling di Tahun Pelajaran 2022/2023. Jadi dapat dikatakan bahwa salah satu faktor kecerdasan emosional dari guru SD Muhammadiyah 1 GKB cenderung masih pada kategori rendah yang sehingga akan mempengaruhi kinerja guru. Menurut penelitian Moghtaderi *et al.*, (2020)

bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru lainnya ialah motivasi. Motivasi kerja guru sangat menentukan bagaimana seorang guru tersebut melakukan profesinya sebagai guru. Berikut data mengenai daftar hadir rapat guru SD Muhammadiyah 1 GKB ditampilkan dalam Tabel :

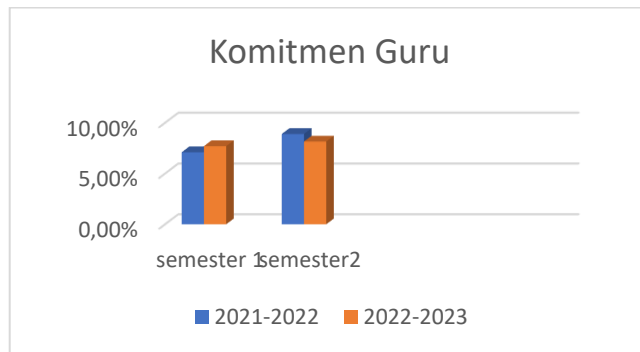
Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Rapat Guru SD Muhammadiyah 1 GKB

Tahun	Semester 1	Semester 2
2021-2022	47	33
2022-2023	34	24

Sumber : Kepala Tata Usaha

Diskripsi Tabel 1.2. ialah dari dua tahun pelajaran mulai 2021-2022 sampai tahun pelajaran 2022-2023 menyatakan bahwa jumlah kehadiran guru SD Muhammadiyah 1 GKB cenderung menurun mulai dari semester 1 ke semester 2 di Tahun Pelajaran 2021/2022 maupun di Tahun Pelajaran 2022/2023 di semester 1 dan semester 2. Guru yang kurang termotivasi akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru (Ardiana, 2017). Sesuai hasil penelitian Ardiana, (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Faktor komitmen juga mempengaruhi dari kinerja guru. Fenomena komitmen guru SD Muhammadiyah 1 GKB diperoleh dari penilaian kepala sekolah setiap satu semester sekali melalui indikator penilaian Kerjasama pegawai dengan sekolah, sebagaimana diagram dibawah ini :



Sumber : Wakil kepala sekolah

Grafik1.3. Penilaian Komitmen Kerjasama Guru

Menurut gambar 1.1. penilaian komitmen kerjasama guru pada tahun pelajaran 2021-2022 semester 1 diperoleh nilai 8,9% dan semester 2 diperoleh nilai 7,01%. Pada tahun pelajaran 2022-2023 semester 1 diperoleh nilai 8,15% dan semester 2 diperoleh nilai 7,7%. Dari nilai-nilai tersebut menurut penilaian sekolah masih berkategori baik untuk komitmen Kerjasama guru SD Muhammadiyah 1 GKB. Adapun alasan tidak terpenuhi secara maksimal disebabkan dari beban kerja dan penurunan motivasi beberapa guru yang ada di SD Muhammadiyah 1 GKB. Didukung pada penelitian penelitian Nainggolan *et al.*, (2020) diperoleh bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik komitmen guru, sehingga semakin baik pula kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Satya Alam (2020) diperoleh bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam Penelitian lain oleh Sumarlin (2023) bahwa kecerdasan emosional dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta berlawanan dengan penelitian Susanto & Abadi (2021) bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan penelitian Pragiwani, *et al* (2020) menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas yang sudah dipaparkan, sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru**”

Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik ”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik ?
2. Apakah motivasi kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik?
3. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik?
4. Apakah motivasi kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik?
5. Apakah komitmen memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik ?
6. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen sebagai variabel mediasi di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik?
7. Apakah motivasi kerja guru memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen sebagai variabel mediasi di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik?

1.3. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis :

1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
2. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.

4. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
5. Komitmen memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
6. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen sebagai variabel mediasi di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.
7. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen sebagai variabel mediasi di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan ilmu MSDM khususnya pada pengelolaan lembaga pendidikan yang berfokus pada kinerja guru. Bahwa dengan kecerdasan emosional yang tinggi apabila dipikul bersama-sama antara lembaga Pendidikan dan guru dan memberikan motivasi kerja yang lebih baik secara langsung maupun tidak langsung akan menumbuhkan kinerja guru yang tinggi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 GKB Gresik atau sebagai bahan tambah masukan bagi perguruan dalam menyikapi masalah guru terkait kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada guru dalam bekerja di sebuah Lembaga Pendidikan agar mendapatkan hasil yang maksimal.