

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan

Fathudin Ali

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01821@unpam.ac.id

Submitted: 10th Aug 2025 | **Edited:** 13th Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Ali, F. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perilaku Inovatif terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Al-Ikhlas Cipete Jakarta Selatan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 106-113.

ABSTRACT

In today's dynamic educational landscape, teacher productivity plays a vital role in achieving educational objectives and enhancing student learning outcomes. One of the key challenges faced by schools is ensuring that teachers are not only professionally competent but also emotionally intelligent and capable of adopting innovative teaching strategies. This study aims to examine the influence of emotional intelligence and innovative behavior on the work productivity of teachers at SD Al-Ikhlas Cipete, South Jakarta. The research employs a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to all 29 teachers at the school. A saturated sampling technique was used, as the total population consisted of fewer than one hundred individuals. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The findings reveal that both emotional intelligence and innovative behavior significantly affect teachers' work productivity, both individually and collectively. Teachers who demonstrate high emotional intelligence and engage in innovative practices tend to perform their tasks more effectively. Based on these results, it is recommended that schools provide training programs focused on developing emotional intelligence and fostering innovation in teaching. These initiatives are expected to create a more adaptive, effective, and productive teaching environment, thereby contributing positively to the overall quality of education.

Keywords: Emotional Intelligence, Innovative Behavior, Work Productivity, Teacher Performance, Educational Quality

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama yang memiliki peran krusial dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, manusia berperan sebagai subjek yang menjadi fokus perhatian para pemilik usaha dan pimpinan perusahaan. Berbeda dengan mesin atau alat kerja lainnya, manusia memiliki sifat yang kompleks dan sulit dipahami. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Nasution *et al.*, 2020).

Menurut Rahmi, *et.al.*, (2021), produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan topik yang terus relevan dan tak pernah usang untuk dibicarakan. Isu produktivitas juga menjadi bagian dari agenda strategis bagi organisasi yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar organisasi, turut memengaruhi terciptanya produktivitas kerja yang optimal dan efisien. Terlebih lagi, dalam konteks globalisasi yang tengah berlangsung, dampaknya sangat terasa dan memengaruhi dinamika kerja. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia

mencerminkan pembaruan cara pandang yang menghargai kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup, dengan prinsip bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, peningkatan hasil serta mutu kerja perlu terus diupayakan.

Produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan, dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kecerdasan emosional dan perilaku inovatif. Kecerdasan emosional berasal dari konsep kecerdasan sosial, yakni kemampuan untuk memahami serta bertindak secara bijak dalam interaksi antar manusia (Lievens & Chan, 2017). Investasi dalam pengembangan kecerdasan emosional mencakup lima aspek utama: kemampuan mengenali diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi secara tepat, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, serta membina hubungan yang sehat dengan sesama (Andewi, et.al., 2016). Berdasarkan temuan penelitian dari Cahya et al. (2019), Fransiska (2019), dan Octavia et al. (2020), kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mampu mengelola emosi pegawainya dengan baik sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas mereka (Nasution et al., 2020).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete adalah perilaku inovatif. Menurut Janssen (2000) dalam Febriani (2019), perilaku inovatif diartikan sebagai proses menemukan, memahami, dan menerapkan ide-ide baru dalam lingkungan organisasi atau kelompok, dengan tujuan memperoleh keuntungan. Perilaku ini mencerminkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang relevan, mengubah pencapaian kerja menjadi gagasan yang bermanfaat, serta menerapkan inovasi dalam aktivitas kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016). Sementara itu, Dysvik, Kuvaas, dan Buch (2014) menyatakan bahwa perilaku inovatif bergantung pada potensi individu dalam organisasi untuk menciptakan pemikiran baru dan mengubahnya menjadi inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Manoppo et al. (2022) juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku inovatif merupakan dua elemen yang saling terkait dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kondusif bagi pengembangan kedua aspek ini cenderung lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik terhadap kecerdasan emosional dan perilaku inovatif menjadi hal yang krusial bagi sekolah, termasuk SD Al-Ikhlas Cipete, untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja secara maksimal.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Rahmi *et.al.*, (2021), produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan topik yang selalu relevan dan terus menjadi bahan diskusi. Isu-isu yang berkaitan dengan produktivitas juga tergolong sebagai permasalahan strategis, terutama bagi organisasi yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Beragam faktor internal maupun eksternal turut memengaruhi terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Hal ini menjadi semakin penting dalam konteks globalisasi yang dampaknya sangat dirasakan saat ini. Meningkatkan produktivitas sumber daya manusia mencerminkan perubahan pola pikir yang menghargai kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup, dengan prinsip bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan hasil kerja perlu terus diupayakan.

Produktivitas kerja mencerminkan upaya optimal dalam mencapai target organisasi, yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai berhasil memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja akan sesuai dengan harapan apabila produktivitas terwujud secara maksimal dan sumber daya manusia digunakan sesuai dengan keahliannya. Produktivitas kerja juga menggambarkan sejauh mana kemampuan pegawai dalam menghasilkan output, terutama dari segi kuantitas. Maka dari itu, tingkat produktivitas antarpegawai bisa berbeda—ada yang tinggi, ada yang rendah—tergantung pada seberapa besar kegigihan mereka dalam menyelesaikan tugas (Zulkarnaen *et.al.*, 2018:160). Indikator untuk mengukur Produktivitas Kerja menurut Simamora (2014) meliputi : (1) Kuantitas Kerja. (2) Kualitas Kerja. (3) Ketepatan Waktu.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola perasaan dengan tujuan mendukung pemikiran dan pemahaman emosional secara mendalam, sehingga berkontribusi pada perkembangan aspek emosional dan intelektual seseorang. Selain itu, kecerdasan emosional juga diartikan sebagai kapasitas untuk mengamati serta mengontrol emosi guna membimbing pola pikir dan tindakan. Cooper dan Sawaf dalam Waryanti (2020:45) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara selektif menggunakan kekuatan serta kepekaan emosional sebagai sumber energi dan pengaruh yang bersifat manusiawi.

Menurut Nasution et al., (2020), kecerdasan emosional tidak berasal dari pemikiran logis atau rasional semata, melainkan dari hati nurani manusia. Kecerdasan ini bukan sekadar strategi dalam penjualan atau penataan ruangan, melainkan merupakan bagian fundamental dari kompetensi manusia, yang disebut dengan *Emotional Quotient* (EQ). EQ adalah faktor utama yang membedakan seseorang dalam meraih kesuksesan hidup. Seiring dengan berkembangnya pemahaman tentang kecerdasan emosional—yang didukung oleh banyak penelitian dan laporan manajemen—kita belajar setiap hari bagaimana meningkatkan kemampuan berpikir sekaligus memanfaatkan emosi secara lebih bijak, menggunakan intuisi dengan tepat, serta mengembangkan kemampuan untuk terhubung secara mendalam dengan diri sendiri dan orang lain di sekitar kita. Menurut Goleman (2015: 58) indikator-indikator kecerdasan emosional meliputi (1) Kesadaran Diri. (2) Pengukuran Diri. (3) Motivasi. (4) Mengenali Emosi Orang lain (Empaty). (5) Keterampilan Sosial.

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merujuk pada tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru yang kemudian dikembangkan menjadi suatu bentuk inovasi. Inti dari perilaku ini adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan gagasan yang produktif, memperoleh dukungan dari lingkungan kerja, dan mewujudkannya dalam tindakan nyata (Manoppo et al., 2022). Janssen (2000) dalam Febriani (2019) menjelaskan bahwa perilaku inovatif meliputi proses menemukan, memahami, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks organisasi atau kelompok, dengan tujuan menghasilkan keuntungan.

Birdi, Leach, dan Magadley (2016) menambahkan bahwa perilaku ini menunjukkan kapasitas seseorang dalam menciptakan gagasan yang relevan, mengubah hasil kerja menjadi ide yang bermanfaat, serta menerapkan ide-ide baru dalam praktik kerja sehari-hari. Sementara itu, Dysvik, Kuvaas, dan Buch (2014) menyatakan bahwa perilaku inovatif bergantung pada kekuatan individu dalam organisasi untuk menghasilkan pemikiran baru dan mengubah perspektif menjadi bentuk inovasi yang nyata. Menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) indikator perilaku inovatif adalah: (1) Mengeksplor

ide (*Idea Exploration*). (2) Mengembangkan ide (*Idea Generation*). (3) Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*). (4) Menerapkan ide (*Idea Implementation*).

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kecerdasan emosional berasal dari konsep kecerdasan sosial, yang mencakup kemampuan untuk memahami serta bertindak secara bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain (Lievens & Chan, 2017). Pengembangan kecerdasan emosional melibatkan lima aspek utama, yaitu kemampuan mengenali diri sendiri, mengelola serta mengekspresikan emosi dengan tepat, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, dan membina hubungan interpersonal secara sehat (Andewi et.al., 2016). Sedangkan perilaku inovatif di mana karyawan bisa mendapatkan buah pikiran yang produktif, dan bisa memburu dukungan serta berakhir dengan pelaksanaan pada aksi kerja (Manoppo, et.al., 2022).

Peran penting kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja guru tercermin dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et.al.*, (2019), Fransiska (2019), dan Octavia et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mampu mengelola emosi karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai (Nasution *et.al.*, 2020). Selain itu, penelitian lain juga mengungkapkan bahwa perilaku inovatif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam studi Manoppo *et.al.*, (2022) yang menemukan bahwa perilaku inovatif memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden, yaitu guru-guru SD Islam Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Penelitian ini tidak melibatkan pembentukan kelompok kontrol dan eksperimen, tetapi berfokus pada analisis hubungan antar variabel dalam populasi yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Islam Al-Ikhlas Cipete sebanyak 29 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari seratus orang, sehingga memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi tanpa pengecualian. Sampel jenuh dinilai efektif dalam memperoleh data yang lebih akurat dan representatif dari keseluruhan populasi yang ada, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kecerdasan emosional, perilaku inovatif, dan produktivitas kerja. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengambilan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang mencakup analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung sebesar 3,219 yang lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,980. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kecerdasan emosional tidak berasal dari pemikiran logis semata, melainkan dari suara hati dan perasaan manusia. Kecerdasan emosional bukanlah sekadar teknik dalam penjualan atau cara merapikan ruangan, melainkan merupakan kemampuan dasar yang dimiliki manusia (Nasution, Harahap, dan Ritonga 2020). Emotional Quotient (EQ) adalah aspek penting yang membedakan individu dalam meraih kesuksesan hidup. Seiring dengan pesatnya perkembangan wawasan tentang kecerdasan emosional—yang didukung oleh banyak penelitian dan laporan manajemen—kita terus belajar bagaimana mengembangkan kemampuan berpikir, mengelola emosi secara lebih efektif, menggunakan intuisi dengan bijak, serta memanfaatkan potensi diri untuk membangun hubungan yang bermakna dengan diri sendiri maupun orang lain di sekitar kita.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan, hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berasal dari konsep kecerdasan sosial, yakni kemampuan untuk memahami serta bersikap bijaksana dalam menjalin hubungan antar sesama manusia (Lievens & Chan, 2017). Pengembangan kecerdasan emosional mencakup lima aspek utama: kemampuan mengenali diri sendiri, mengendalikan serta mengekspresikan emosi secara tepat, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat (Andewi et al., 2016). Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al. (2019), Fransiska (2019), dan Octavia et al. (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mampu mengelola emosi para pegawainya sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja mereka (Nasution et al., 2020).

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai t hitung sebesar 3,016 yang lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,980. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,023 yaitu lebih besar dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Perilaku inovatif pada guru mencerminkan sikap, tindakan, dan kebiasaan yang mendorong munculnya serta penerapan ide-ide baru, solusi yang kreatif, dan upaya perbaikan di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki jiwa inovatif mampu berpikir secara out of the box dan melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda. Mereka dapat menciptakan gagasan-gagasan segar, menghubungkan hal-hal yang tidak biasa, dan menemukan solusi yang unik. Guru inovatif juga bersifat terbuka terhadap perubahan serta memiliki minat untuk terus berkembang. Selain itu, mereka memiliki kepekaan terhadap potensi dan peluang di sekelilingnya, aktif mencari cara untuk memperbaiki proses kerja, mengidentifikasi permasalahan yang perlu diselesaikan, dan menciptakan kemungkinan baru dalam aktivitas profesional mereka.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perilaku inovatif guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan, sudah menunjukkan dapat menciptakan ide-ide baru yang kemudian dikembangkan menjadi suatu bentuk inovasi. Inti dari perilaku ini adalah kemampuan

guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan, dapat menghasilkan gagasan yang produktif, memperoleh dukungan dari lingkungan kerja, dan mewujudkannya dalam tindakan nyata (Manoppo et al., 2022). Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Janssen (2000) dalam Febriani (2019) menjelaskan bahwa perilaku inovatif meliputi proses menemukan, memahami, dan menerapkan ide-ide baru dalam konteks organisasi atau kelompok, dengan tujuan menghasilkan keuntungan.

Hipotesis 3

Berdasarkan uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 29,195 > f tabel sebesar 2,45 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa kecerdasan emosional dan perilaku inovatif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Tangerang Selatan dan hipotesis ketiga diterima.

Produktivitas kerja guru merupakan ukuran sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Produktivitas ini tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dan pengetahuan akademik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan perilaku, seperti kecerdasan emosional dan perilaku inovatif. Menurut Rahmi et.al., (2021), produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan topik yang selalu relevan dan terus menjadi bahan diskusi. Isu-isu yang berkaitan dengan produktivitas juga tergolong sebagai permasalahan strategis, terutama bagi organisasi yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia.

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri sendiri maupun orang lain. Dalam konteks profesi guru, kecerdasan emosional menjadi penting karena guru berinteraksi secara intens dengan siswa, kolega, dan orang tua. Guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan baik, menjaga hubungan sosial yang harmonis, serta menunjukkan empati dan pengendalian diri dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah. Hal ini berdampak positif pada kinerja mereka, karena emosi yang stabil dan terkelola dapat meningkatkan fokus, motivasi, serta ketahanan dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran. Dengan demikian, kecerdasan emosional berperan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja guru secara keseluruhan.

Perilaku inovatif adalah kemampuan individu untuk menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi lingkungan kerja. Guru yang memiliki perilaku inovatif akan terus mencari cara-cara kreatif dalam mengajar, mengembangkan metode pembelajaran yang relevan, serta menyelesaikan permasalahan di kelas dengan pendekatan yang segar dan efektif. Guru inovatif biasanya tidak terpaku pada metode konvensional, melainkan berani bereksperimen dan beradaptasi dengan perubahan, termasuk penggunaan teknologi pendidikan. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana belajar yang menarik dan menyenangkan bagi siswa, tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, perilaku inovatif turut mendorong peningkatan produktivitas kerja guru.

Secara keseluruhan, kecerdasan emosional dan perilaku inovatif merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam menunjang produktivitas kerja guru. Kecerdasan emosional membantu guru dalam menjaga stabilitas emosi dan hubungan

sosial yang sehat, sedangkan perilaku inovatif mendorong guru untuk terus berkembang dan berkontribusi secara kreatif dalam dunia pendidikan. Sekolah yang mendukung pengembangan kedua aspek ini akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Guru yang mampu mengenali, mengelola, dan mengarahkan emosinya secara positif akan lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang sehat dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas interaksi di lingkungan sekolah serta efektivitas dalam menjalankan tugas profesional. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memberikan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional secara berkelanjutan, seperti pelatihan pengelolaan stres, peningkatan empati, serta komunikasi asertif, agar guru memiliki kesiapan psikologis yang baik dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Goleman, 2009; Salovey & Mayer, 1990).

Selain itu, perilaku inovatif guru terbukti turut mendorong peningkatan produktivitas kerja, baik dalam hal kreativitas mengajar maupun penyelesaian masalah di kelas. Guru yang inovatif tidak hanya mampu menciptakan metode pembelajaran yang menarik, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan siswa. Untuk itu, sekolah perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi melalui program pengembangan profesional, pemberian ruang eksplorasi ide, serta penghargaan terhadap praktik-praktik pembelajaran yang kreatif (Nasution, et al., 2020). Dengan mengintegrasikan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif dalam pengembangan guru, institusi pendidikan akan lebih siap membangun lingkungan kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas pembelajaran (Janssen, 2000; Lievens & Chan, 2017).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Perilaku inovatif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan, dan secara simultan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dioptimalkan dengan mengoptimalkan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif guru SD Al-Ikhlas Cipete, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian yang menemukan bahwa produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan perilaku inovatif memiliki sejumlah implikasi penting, baik bagi individu guru, sekolah, maupun pemangku kebijakan pendidikan. Implikasi ini mencerminkan langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Guru perlu menyadari pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional dan perilaku inovatif sebagai bagian dari kompetensi profesional. Kemampuan mengelola emosi, berempati, menjaga hubungan interpersonal, serta terbuka terhadap ide-ide baru menjadi modal utama dalam menjalankan tugas secara produktif. Pihak manajemen sekolah perlu menyediakan program pengembangan diri, seperti pelatihan manajemen emosi, workshop inovasi pembelajaran, serta ruang kolaborasi yang mendorong guru untuk berbagi ide dan solusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2231–2260.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48–60
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hadi, S., Putra, A. R., Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 3, No. 1.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Lievens, F., & Chan, D. (2017). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. *Handbook of Employee Selection*, 342–364.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 773-781, ISSN 2303-1174.
- Manoppo, V. P., Mayangsari, R. F., Suot, H. L. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BBPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano. *Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2022, Volume 9 (2): 80-87, ISSN: 2355-4665.
- Nasution, A. H., Harahap, D. A., & Ritonga, M. (2020). Emotional intelligence in improving employee performance. *International Journal of Management and Humanities*, 4(8), 10–15.
- Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 02, No 01, Maret 2020 Hal 33-46.
- Oktavia, K. S., Suryani, N. N., Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Toko Kartika. Vol 2 Nomor 2 Februari 2021.
- Rahmi, H., Siregar, N. T., Rahmawati, E. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.3 No.1 Febuari, p ISSN 0216-4930.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52.