

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA SLB NEGERI PEMBINA YOGYAKARTA)

NAFI NADYA PRIMASANTI

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : nafinadya10@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru di SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini ialah guru di SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Alat yang digunakan dalam menganalisis data adalah Analisis Regresi Berganda dan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 22. Berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kecerdasan Emosi; Kinerja Guru

ABSTRACT

This research intends to analyze the influence of Culture Organization, Work Environment and Emotional Intelligence on Teacher Performance at SLB Negeri Pembina Yogyakarta. The subject in this research is the teacher at SLB Negeri Pembina Yogyakarta. The total amount of respondents in this research is 35 people. This research uses the Multiple Linear Regression with Statistical Product for Service Solutions (SPSS) version 22 as the tool to analyze the result. The result shows that culture organization positively not significant on teacher performance, the work environment has a positive and significant effect on teacher performance and emotional intelligence has a positive and significant effect on teacher performance.

Keyword: Culture Organization; Work Environment; Emotional Intelligence; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang membantu dalam berkembangnya sebuah organisasi. Adanya sumber daya manusia maka sebuah organisasi memiliki alat bantu yang dapat dijadikan untuk membantu mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia efektif untuk dijadikan sebagai faktor pendorong yang dapat membantu memajukan sebuah organisasi. Dengan pentingnya komponen sumber daya manusia ini maka komponen sumber daya manusia diharuskan untuk memiliki kualitas yang baik.

Sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan di setiap organisasi. Begitu juga pada organisasi atau instansi seperti instansi pendidikan. Sumber daya utama milik instansi pendidikan atau sekolah ialah para guru. Guru dalam sekolah menjadi faktor utama yang dimiliki oleh sekolah. Sebagai faktor pendukung utama dalam sekolah, seorang guru diwajibkan untuk memiliki kompetensi yang baik. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap berkembangnya sebuah sekolah. Sebuah sekolah yang berkembang dengan baik mampu untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam sekolah tersebut.

Hal tersebut tidak terlepas dari adanya andil dari seluruh masyarakat yang berada di sekolah tersebut yaitu pemimpin dan juga para guru. Pemimpin atau kepala sekolah dan juga guru yang mampu menjalin hubungan dengan baik akan dapat mempengaruhi hasil atau kinerja yang baik pula. Kinerja yang dimiliki seorang guru mampu menentukan bagaimana perkembangan dari sebuah sekolah. Dengan memiliki kinerja yang baik maka dampak yang diberikan terhadap organisasi atau instansi pendidikan tersebut mampu untuk berkembang menjadi lebih baik lagi.

Kinerja secara umum memiliki pengertian bagaimana melakukan pekerjaan yang diberikan dan apa hasil yang dapat diperoleh dalam melaksanakan tugas tersebut. Hal tersebut

tidak jauh berbeda dengan definisi dari kinerja guru. Menurut Hidayat (2016), kinerja guru merupakan sebuah bentuk produktifitas seorang guru dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru untuk mengajar dan mendidik sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan. Tugas yang dilaksanakan dengan berdasarkan pada aturan atau standar maka hasilnya akan menjadi lebih akurat, seorang guru akan menjadi lebih berpengalaman dan profesional dalam bekerja serta seorang guru mampu untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga mampu untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selain itu dapat juga didukung dengan situasi dan kondisi yang berasal dari instansi itu sendiri, seperti adanya budaya organisasi. Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota dan yang menjadi faktor pembeda dari sebuah organisasi diantara organisasi-organisasi yang lain. Sistem yang diikuti oleh seluruh masyarakat dalam sebuah organisasi tersebut dapat membuat anggota lebih mengetahui bagaimana karakter dari sebuah organisasi tempatnya berada maka hal tersebut akan lebih memahami bagaimana seharusnya sebuah organisasi dengan anggota berinteraksi. Memiliki keyakinan dan tujuan yang sama antara sebuah organisasi atau instansi dengan anggota mampu untuk membantu tujuan organisasi tercapai.

Selain budaya organisasi yang baik yang dimiliki oleh sebuah organisasi, terdapat komponen penting lain yang mampu untuk mendukung adanya sumber daya yang baik yaitu lingkungan kerja. Definisi lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) ialah segala sesuatu hal yang berada di sekitar para karyawan atau pekerja dan yang mampu untuk mempengaruhi diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja mampu menjadi faktor pendukung yang efektif mengingat sebuah lingkungan dapat mempengaruhi seorang individu dalam pembentukan karakter dan perilaku. Sebuah organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang memberikan suasana dan situasi bekerja yang nyaman

kepada karyawan mampu untuk membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi.

Selain memiliki lingkungan kerja yang baik, memiliki kemampuan dalam kecerdasan emosi juga menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola pikiran dan emosi yang dimilikinya. Seperti definisi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016), kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendeteksi dan mengolah segala petunjuk dan informasi yang bersifat emosional. Seseorang yang mampu untuk mengenali, memahami, memanfaatkan dan mengelola emosi yang dimiliki diri sendiri dapat mengetahui bagaimana kondisi yang dialami oleh diri sendiri dan orang lain, sehingga akan mampu untuk membantu keefektifan dalam bekerja.

Namun dalam realitanya, masih ditemukan beberapa masalah yang berada di lapangan dimana mempengaruhi kinerja guru yaitu adanya hubungan kerjasama yang kurang baik pada guru dan kurangnya inovasi dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan adanya budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru, budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung dan kecerdasan emosi yang mumpuni dapat membantu para guru dalam kegiatan bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi terhadap kinerja guru.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H3 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini yaitu SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Subjek penelitian ini merupakan guru yang berada di SLB Negeri Pembina Yogyakarta yang berjumlah 35 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non-probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling*. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu dengan menggunakan teknik survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian

Variabel	Item/butir	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,028	Valid
	X1.2	0,003	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,017	Valid
	X1.5	0,001	Valid
	X1.6	0,001	Valid
	X1.7	0,001	Valid
	X1.8	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid

	X2.7	0,000	Valid
Kecerdasan Emosi	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,003	Valid
Kinerja Guru	X4.1	0,032	Valid
	X4.2	0,001	Valid
	X4.3	0,000	Valid
	X4.4	0,030	Valid
	X4.5	0,008	Valid
	X4.6	0,025	Valid
	X4.7	0,000	Valid
	X4.8	0,006	Valid
	X4.9	0,001	Valid
	X4.10	0,001	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah instrumen penelitian. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari angka 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan pada hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kinerja guru memiliki hasil yang valid karena memiliki jumlah angka signifikan kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian

Nama Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,604	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,775	Reliabel
Kecerdasan Emosi	0,734	Reliabel
Kinerja Guru	0,673	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

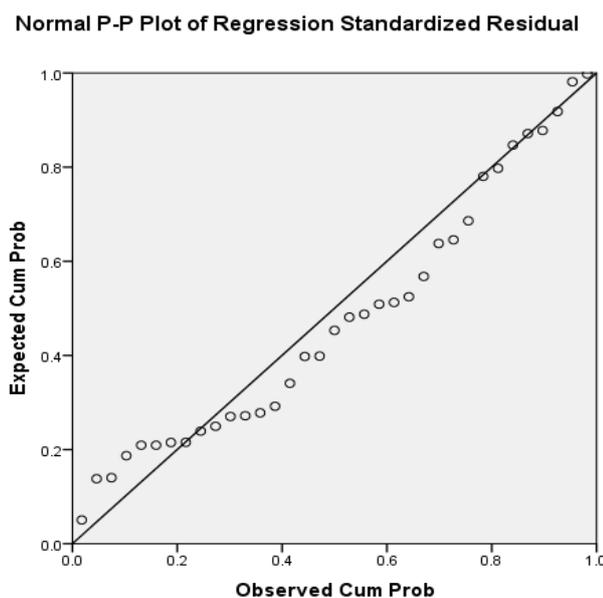
Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten. Untuk mengetahuinya dilihat pada rumusan *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih

dari angka 0,60. Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kinerja guru memiliki hasil yang konsisten karena memiliki jumlah angka *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Untuk dapat mengetahuinya, apabila titik-titik pada grafik normal p-plot menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.



Grafik 1 Hasil Uji Normalitas melalui Normal P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada grafik, titik-titik yang ada menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal dan layak untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

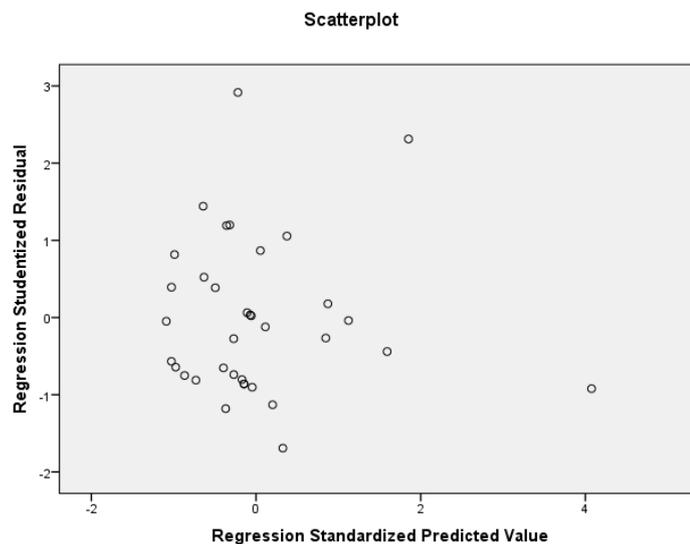
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	Variance Inflation Factor	
Budaya Organisasi	0,784	1,276	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,894	1,118	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Emosi	0,769	1,301	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pengujian multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat jumlah nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *variance inflation factor* (VIF) apabila nilainya dibawah angka 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Setelah dilakukan perhitungan, hasil untuk variabel budaya organisasi dengan nilai VIF sebesar 1,276, variabel lingkungan kerja dengan nilai VIF sebesar 1,118, variabel kecerdasan emosi diperoleh hasil nilai VIF sebesar 1,301. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, dengan jumlah nilai VIF dibawah angka 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Grafik 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui *Scatterplot*

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada pengujian heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas ialah apabila terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti adanya

titik-titik yang membentuk suatu pola. Berdasarkan pada grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang tertentu, titik-titik pada grafik menyebar bebas di sekitar angka 0 yang berada pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,547	7,108		0,036
	Budaya Organisasi	0,111	0,100	0,172	0,275
	Lingkungan Kerja	0,334	0,145	0,335	0,028
	Kecerdasan Emosi	0,311	0,139	0,350	0,032

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Pada analisis regresi linear berganda terdapat model persamaan, persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$KG = 0,172BO + 0,335LK + 0,350KE$$

Keterangan : Y = Kinerja Guru

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kecerdasan Emosi

Dari persamaan tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi (X1) positif dan menyatakan apabila budaya organisasi baik maka kinerja guru akan meningkat. Pada variabel lingkungan kerja (X2) dapat diketahui nilai koefisien positif, dapat dinyatakan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Variabel kecerdasan emosi (X3) memiliki nilai koefisien yang juga positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

5. Uji Hipotesis dan Analisis Data

a. Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,187	0,036
	Budaya Organisasi	0,172	1,110	0,275
	Lingkungan Kerja	0,335	2,311	0,028
	Kecerdasan Emosi	0,350	2,239	0,032

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Setelah dilakukan pengujian, variabel budaya organisasi memiliki jumlah nilai Thitung sebesar 1,110 dan jumlah nilai Ttabel 1,696 ($df = 31 ; 0,05$) dimana nilai Thitung $<$ Ttabel. Pada tabel juga diketahui jumlah nilai signifikan lebih dari nilai $alpha$ ($0,275 > 0,05$) dimana variabel bebas tidak berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pada variabel lingkungan kerja, memiliki nilai Thitung sebesar 2,311 dan nilai Ttabel sebesar 1,696 ($df = 31 ; 0,05$). Berdasarkan pada hasil uji T juga dapat diketahui jumlah nilai signifikan variabel lingkungan kurang dari nilai $alpha$ ($0,028 < 0,05$) dimana variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak.

Variabel kecerdasan emosi memiliki nilai Thitung 2,239 dan Ttabel sebesar 1,696 ($df = 31 ; 0,05$) dimana nilai Thitung $>$ Ttabel. Pada tabel juga dapat diketahui jumlah nilai signifikan variabel kecerdasan emosi kurang dari jumlah nilai $alpha$ ($0,032 < 0,05$) dimana variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	109,154	3	36,385	7,385	,001 ^b
	<i>Residual</i>	152,731	31	4,927		
	<i>Total</i>	261,886	34			

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada hasil uji F, dapat diketahui bahwa jumlah nilai Fhitung yaitu sebesar 7,385 dan jumlah nilai Ftabel sebesar 2,91. Hasil ini menyatakan jumlah Fhitung lebih besar dari jumlah nilai Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan jumlah nilai signifikan kurang dari α ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima dimana seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,646 ^a	0,417	0,360	2,220

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,360 atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi kurang mampu untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja guru.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada perhitungan atau pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Hasil pada pengujian tersebut menyatakan semakin tinggi budaya organisasi dalam sebuah organisasi maka semakin rendah kinerja guru yang dihasilkan. Berdasarkan pada hasil ini pernyataan hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak terbukti.

Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi atau tidak maka kinerja yang dihasilkan oleh para guru tetap baik. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik ataupun budaya organisasi yang buruk kinerja guru tidak terpengaruh. Seorang guru, sudah memiliki tanggung jawab utama dalam bekerja yaitu mengajar, mendidik dan membimbing dalam kegiatan belajar mengajar. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau instansi berfungsi sebagai faktor pembantu yang nantinya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik. Namun budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja para guru. Hal tersebut disebabkan para guru sudah memiliki komitmen dan motivasi dalam bekerja. Guru sudah berkomitmen untuk bekerja melaksanakan tugas-tugasnya, melakukan kewajibannya dan bertanggung jawab pada apa yang menjadi tanggung jawabnya, juga memiliki motivasi yang selalu memotivasi para guru untuk bekerja agar kemampuan yang dimiliki berkembang lebih baik. Terdapat juga faktor lain yang menyebabkan hal ini terjadi dimana faktor tersebut harus sama-sama diutamakan selain mengajar seperti administrasi. Bahkan saat ini administrasi sudah menjadi tuntutan seorang guru disamping mengajar. Dengan adanya administrasi menjadi tuntutan serta menjadi prioritas, maka para guru tidak terpengaruh dengan ada atau tidaknya budaya organisasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pada variabel lingkungan kerja dinyatakan dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil dari pengujian ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

Dalam sebuah tempat organisasi atau perusahaan atau lembaga dan lainnya, lingkungan menjadi faktor utama yang mampu mempengaruhi karakter dan sikap dari seorang individu. Lingkungan menjadi faktor yang dapat sangat membantu dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Lingkungan yang terjaga dan dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak yang positif bagi sekitarnya. Seperti pada lingkungan kerja di SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Lingkungan yang berada di SLB Negeri Pembina Yogyakarta sangat dijaga dengan baik. Kesadaran para guru dan seluruh warga sekolah SLB Negeri Pembina Yogyakarta sangat baik terhadap lingkungan. Masyarakat di SLB Negeri Pembina Yogyakarta ini sangat memperhatikan lingkungan yang berada di sekitar mereka sehingga mampu untuk memberikan dampak baik pada guru, siswa dan seluruh karyawan yang berada di SLB Negeri Pembina Yogyakarta.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukan pengujian hipotesis pada variabel kecerdasan emosi, pernyataan hipotesis variabel kecerdasan emosi yaitu kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kecerdasan emosi yaitu kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

Seorang guru memiliki tugas utama untuk mengajar. Hal tersebut juga merupakan tanggung jawab bagi guru. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk mampu melakukan berbagai banyak hal untuk dapat mendidik atau mengajari siswa-siswi dalam berbagai macam ilmu pengetahuan sehingga seluruh siswa-siswi mampu mengerti dan menguasai bidang yang diajarkan oleh seorang guru. Seseorang yang memiliki kemampuan mengelola kecerdasan emosi yang tinggi mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan memiliki kemampuan yang mumpuni pada kecerdasan emosi sehingga dapat membantu mengatur bagaimana seorang guru dalam mengelola berbagai masalah yang ada, sehingga kinerja yang akan ditimbulkan tidak akan menurun dan akan menjadi lebih baik.

PENUTUP

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk pengujian dan analisa pada pengaruh yang akan ditimbulkan. Dalam penelitian ini terhadap 3 (tiga) hipotesis yang masing-masing dari 3 (tiga) hipotesis tersebut terdapat 2 (dua) hipotesis diterima dan 1 (satu) hipotesis ditolak. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi yang dimiliki oleh SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada kategori yang sedang dan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis tidak terbukti, variabel lingkungan kerja di SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada kategori yang tinggi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti, serta variabel kecerdasan emosi pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada kategori yang tinggi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

SARAN

Terdapat beberapa saran untuk pihak organisasi atau instansi SLB Negeri Pembina Yogyakarta yaitu:

1. Pihak sekolah perlu meningkatkan hubungan kerja sama diantara tenaga pengajar satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugasnya. Memiliki hubungan yang baik antar sesama guru akan menambah kuat hubungan yang berada didalam lingkungan sekolah dan menimbulkan dampak positif terhadap lingkungan di sekolah tersebut.
2. Pihak sekolah perlu meningkatkan suasana di lingkungan sekolah menjadi lebih akrab dan bersahabat. Dengan suasana lingkungan sekolah yang hangat mampu memberikan pengaruh terhadap suasana para guru ketika sedang bekerja.

3. Pihak sekolah perlu meningkatkan kebiasaan untuk selalu berpikir positif dan mengajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh siswa-siswi. Selalu berpikiran positif dalam setiap kesempatan dan mengajar sesuai dengan karakter siswa-siswi mampu mempengaruhi kepribadian dari siswa-siswi berkembang menjadi lebih baik.
4. Pihak sekolah perlu meningkatkan cara dalam meningkatkan atau semangat motivasi siswa-siswi dalam semangat belajar dan tanggung jawab belajar. Dengan memiliki cara-cara yang lebih menarik dalam metode mengajar mampu mempengaruhi cara belajar siswa-siswi sehingga menjadi termotivasi dan semangat dalam belajar.

DAFTAR PUSTAKA

Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36-44.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga

_____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta)**

**THE INFLUENCE OF CULTURE ORGANIZATION, WORK ENVIRONMENT AND
EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEACHER PERFORMANCE
(Study at SLB Negeri Pembina Yogyakarta)**



Tri Maryati, SE., M.M.
NIK: 19620922199303 143 028

Tanggal, 27 September 2019