

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil SLB Negeri Pembina Yogyakarta

Sekolah Luar Biasa Negeri Pembina Yogyakarta atau SLB Negeri Pembina Yogyakarta merupakan sebuah sekolah berstatus negeri milik Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta. SLB Negeri Pembina Yogyakarta terletak di Jalan Imogiri 224, Giwangan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta Provinsi D.I Yogyakarta. SLB Negeri Pembina Yogyakarta merupakan sekolah yang melayani murid-murid dengan kebutuhan khusus. Kebutuhan khusus yang dilayani oleh SLB Negeri Pembina Yogyakarta ini yaitu golongan C, C1 dan Q.

Pada awalnya, SLB Negeri Pembina menyelenggarakan pendidikan untuk siswa-siswi yang mengalami cacat mental baik yang mampu untuk dididik maupun yang mampu untuk dilatih, namun pada saat ini SLB Negeri Pembina telah berkembang pesat. SLB Negeri Pembina berdiri melalui keputusan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 051/O/1083 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Propinsi dengan nama SLB-C Pembina Tingkat Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Seiring dengan perkembangannya, Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang telah ditindak lanjuti dengan PP. 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Pusat dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, SLB Negeri Pembina Yogyakarta berubah kepemilikan menjadi

Kewenangan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan pada Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 126/tahun 2003 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja SLB, SLB-C Pembina Tingkat Propinsi berubah nama menjadi SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Dengan telah berubahnya nama sekolah tersebut memiliki implikasi yang sangat luas, khususnya terhadap penerimaan peserta didik, dimana sebelumnya hanya menerima peserta didik yang mengalami tuna grahita namun sekarang telah mampu menerima peserta didik dari berbagai jenis kekhususan.

2. Visi dan Misi SLB Negeri Pembina Yogyakarta

1. Visi

“Mandiri, iman dan taqwa”

2. Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dari jenjang TKLB sampai dengan SMALB.
2. Menyelenggarakan pembelajaran dengan pendekatan saintifik sehingga setiap peserta didik dapat berkembang optimal sesuai dengan kemampuan dan potensinya.
3. Mengoptimalkan kemampuan siswa 3M (membaca, menulis, menghitung).
4. Menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas.
5. Menyelenggarakan pembelajaran dan pendidikan keterampilan yang melibatkan peran serta keluarga, lingkungan sekitar dan industri untuk pengembangan.

6. Menyelenggarakan pembelajaran keterampilan dengan desain kelas menyerupai replika industri terkait dalam bentuk bengkel kerja.
7. Menyelenggarakan layanan asrama untuk peserta didik yang berasal dari luar kota dengan persyaratan mempunyai kemampuan *activity daily living*.
8. Menjalinkan kerjasama dengan instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dunia usaha dan dunia industri.
9. Menyelenggarakan pelatihan penyegaran bagi pendidik dan tenaga kependidikan SLB di lingkungan D.I. Yogyakarta.
10. Menyelenggarakan pelatihan kerja bagi peserta didik berkebutuhan khusus dalam persiapan memasuki dunia kerja.
11. Menyelenggarakan klinik rehabilitasi dan pelayanan khusus bagi anak kebutuhan khusus.
12. Sebagai sekolah rujukan bagi sekolah yang ada di sekitar.
13. Menumbuh kembangkan pengalaman agama, sikap jujur, budaya bersih, sehat, rasa aman, kerjasama, kerukunan antar warga sekolah, semangat kerja dan budaya luhur semua warga sekolah.

3. Profil Responden

Hasil dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden yaitu guru SLB Negeri Pembina Yogyakarta. Jumlah responden secara keseluruhan yaitu sebanyak 35 guru. Dalam prosesnya kuesioner yang disebarakan yaitu sejumlah 35 kuesioner, setelah proses penyebaran selesai kuesioner yang kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan yaitu sejumlah 35 kuesioner. Profil responden yang terdapat dalam

kuesioner ini terdiri dari karakteristik usia dan lama bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Usia

Karakteristik responden berdasarkan kategori Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden

No	Karakteristik	Jumlah
1.	20 – 30 th	6
2.	31 – 40 th	6
3.	41 – 50 th	9
4.	51 – 60 th	14
Total		35

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel diatas, usia responden didominasi oleh guru > 51 tahun yaitu sebanyak 14 orang, sedangkan pada rentang usia 20 – 30 tahun berjumlah 6 orang, rentang usia 31 – 40 tahun berjumlah 6 orang dan rentang usia 41 – 50 tahun berjumlah 9 orang.

2. Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan kategori Lama Bekerja

Tabel 4.2 Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Karakteristik	Jumlah
1.	1 – 10 th	10
2.	11 – 20 th	17
3.	21 – 30 th	3
4.	31 – 40 th	5
Total		35

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Pada karakteristik lama usia kerja, rentang waktu 11 – 20 tahun lamanya masa kerja menjadi rentang waktu yang didominasi oleh guru di SLB Negeri Pembina Yogyakarta yaitu sebanyak 17 orang guru. Sedangkan rentang waktu 1 - 10 tahun menjadi rentang waktu dengan responden terbanyak selanjutnya yaitu sebanyak 10

orang guru, kemudian rentang waktu 21 – 30 tahun lama bekerja terdapat 3 orang dan rentang waktu 31 – 40 tahun lama bekerja sebanyak 5 orang guru.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Dalam tahap pengujian instrumen untuk dapat menentukan valid atau tidaknya sebuah instrumen dapat diketahui apabila nilai dari instrumen tersebut sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kriteria tersebut ialah apabila nilai signifikansi lebih dari angka 0,05 ($\alpha = 5\%$), sebuah instrumen dinyatakan tidak valid. Apabila nilai signifikansi kurang dari angka 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka sebuah instrumen dapat dinyatakan valid. Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen tahap I maka telah didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,013	Valid
X ₂	0,164	Tidak Valid
X ₃	0,234	Tidak Valid
X ₄	0,079	Tidak Valid
X ₅	0,020	Valid
X ₆	0,007	Valid
X ₇	0,178	Tidak Valid
X ₈	0,194	Tidak Valid
X ₉	0,036	Tidak Valid
X ₁₀	0,003	Valid
X ₁₁	0,748	Tidak Valid
X ₁₂	0,260	Tidak Valid
X ₁₃	0,333	Tidak Valid
X ₁₄	0,010	Valid
X ₁₅	0,015	Valid
X ₁₆	0,127	Tidak Valid
X ₁₇	0,005	Valid
X ₁₈	0,000	Valid
X ₁₉	0,363	Tidak Valid

Lanjutan Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

X ₂₀	0,392	Tidak Valid
X ₂₁	0,039	Tidak Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Berdasarkan pada perhitungan uji validitas yang telah dilakukan, variabel budaya organisasi memiliki jumlah item secara keseluruhan sebanyak 21 item pernyataan, sebanyak 13 item dinyatakan gugur atau tidak valid dan sebanyak 8 item pernyataan yang dapat dinyatakan sebagai item yang valid.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,000	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,000	Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Pada variabel lingkungan kerja, memiliki jumlah keseluruhan item pernyataan sebanyak 7 item. Setelah dilakukan perhitungan seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan tidak terdapat item pernyataan yang gugur atau tidak valid.

c. Kecerdasan Emosi

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,000	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,001	Valid
X ₆	0,006	Valid
X ₇	0,000	Valid
X ₈	0,000	Valid
X ₉	0,005	Valid

Lanjutan Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi

X ₁₀	0,000	Valid
X ₁₁	0,002	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Pada variabel kecerdasan emosi, jumlah item pernyataan secara keseluruhan sebanyak 11 item, dan dapat dinyatakan valid secara keseluruhan karena tidak terdapat item pernyataan yang gugur atau tidak valid.

d. Kinerja Guru

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,008	Valid
X ₂	0,170	Tidak Valid
X ₃	0,001	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,062	Tidak Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,003	Valid
X ₈	0,033	Valid
X ₉	0,000	Valid
X ₁₀	0,015	Valid
X ₁₁	0,001	Valid
X ₁₂	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Pada variabel kinerja guru, terdapat jumlah item keseluruhan sebanyak 12 item, terdapat 1 item yang dinyatakan gugur atau tidak valid, dan jumlah item yang valid sebesar 11 item pernyataan.

Tabel 4.7 Rangkuman Pengujian Validitas

Variabel	Jumlah Item Keseluruhan	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Valid
Budaya Organisasi	21	13	8
Lingkungan Kerja	7	0	7
Kecerdasan Emosi	11	0	11
Kinerja Guru	12	2	10

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki jumlah item pernyataan yang gugur sebanyak 13 item dengan jumlah item

pernyataan yang valid berjumlah 8 item dari jumlah item pernyataan secara keseluruhan yaitu 21 butir item pernyataan. Pada variabel lingkungan kerja memiliki jumlah item pernyataan secara keseluruhan sebanyak 7 butir dan tidak memiliki butir pernyataan yang gugur. Variabel kecerdasan emosi memiliki jumlah item pernyataan keseluruhan sebanyak 11 item dan tidak memiliki butir pernyataan yang gugur. Sedangkan pada variabel kinerja guru terdapat jumlah keseluruhan item pernyataan sebanyak 12 item, namun terdapat 2 item pernyataan yang gugur serta memiliki jumlah item pernyataan yang valid sebanyak 10 item. Berdasarkan pada hasil pengujian instrumen tahap I terdapat item pernyataan yang gugur pada variabel budaya organisasi dan kinerja guru sehingga dilakukan pengujian validitas instrumen tahap II. Setelah dilakukan pengujian validitas tahap II didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Tahap II

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,028	Valid
X ₂	0,003	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,017	Valid
X ₅	0,001	Valid
X ₆	0,001	Valid
X ₇	0,001	Valid
X ₈	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Setelah dilakukan pengujian tahap II maka diperoleh hasil pada variabel budaya organisasi yaitu semua variabel tidak terdapat jumlah item pernyataan yang gugur sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Tahap II

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,000	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,000	Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja pada pengujian validitas tahap II yaitu tidak terdapat item pernyataan yang gugur dan semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

c. Kecerdasan Emosi

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosi Tahap II

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,000	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,000	Valid
X ₆	0,000	Valid
X ₇	0,000	Valid
X ₈	0,000	Valid
X ₉	0,000	Valid
X ₁₀	0,000	Valid
X ₁₁	0,003	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Pada variabel kecerdasan emosi setelah dilakukan pengujian validitas tahap II dapat diketahui bahwa tidak terdapat item pernyataan yang gugur dan dapat dinyatakan valid.

d. Kinerja Guru

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru Tahap II

Butir	Signifikan	Keterangan
X ₁	0,003	Valid
X ₂	0,000	Valid
X ₃	0,000	Valid
X ₄	0,000	Valid
X ₅	0,001	Valid
X ₆	0,001	Valid
X ₇	0,000	Valid
X ₈	0,047	Valid
X ₉	0,002	Valid
X ₁₀	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Berdasarkan pada hasil pengujian validitas tahap II variabel kecerdasan emosi tidak memiliki item pernyataan yang gugur sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Pengujian Validitas Tahap II

Variabel	Jumlah Item Keseluruhan	Jumlah Item Gugur	Jumlah Item Valid
Budaya Organisasi	8	0	8
Lingkungan Kerja	7	0	7
Kecerdasan Emosi	11	0	11
Kinerja Guru	10	0	10

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 2

Hasil yang diperoleh setelah dilakukan pengujian validitas tahap II yaitu seluruh variabel memiliki angka signifikan dibawah angka 0,05 sehingga dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ketentuan handal atau reliabelnya suatu instrumen penelitian dapat diketahui dan dengan melihat nilai dari *Cronbach Alpha*. Nilai dari *Cronbach Alpha* ini nantinya akan menentukan, apabila nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen yang dimiliki reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan. Namun

apabila nilai dari *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen yang dimiliki tidak reliabel atau tidak dapat digunakan. Berdasarkan tahap pengukuran yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

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 : Data diolah 2019, Lampiran 3

Pada perhitungan uji reliabilitas, hasil yang diperoleh pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kinerja guru semuanya dapat dinyatakan reliabel. Jumlah angka yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,604, variabel lingkungan kerja sebesar 0,775, variabel kecerdasan emosi sebesar 0,734 dan variabel kinerja guru sebesar 0,673. Dengan seluruh variabel mendapatkan jumlah yang lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* sehingga dapat dinyatakan item-item pernyataan yang telah valid, dapat diandalkan atau reliabel.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih terstruktur untuk digunakan. Hasil dari perhitungan tahap ini yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan jarak kelas

1. Skor Minimal : 1
2. Skor Maksimal : 5
3. Banyak Kelas : 5

$$\text{Interval} : \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{banyak kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

2. Pengelompokkan nilai rata-rata atau *mean*

Tabel 4.14 Kelompok Nilai *Mean*

Kategori	Batas
Sangat Rendah	1 - < 1,8
Rendah	1,8 < 2,6
Sedang	2,6 < 3,4
Tinggi	3,4 < 4,2
Sangat Tinggi	4,2 - 5

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Hasil perhitungan statistik deskriptif pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosi dan kinerja guru yang terdiri dari jumlah data, jumlah nilai minimal, jumlah nilai maksimal, jumlah nilai rata-rata atau *mean* dan jumlah nilai standar deviasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean
Saya akan lebih bersemangat untuk bekerja jika diijinkan mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	35	2	5	4,00
Instansi menuntut saya untuk terus mengembangkan kreativitas, penuh gagasan dan penuh tantangan.	35	3	5	4,11
Kepala sekolah selalu mengajak pegawainya untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan teknologi demi kemajuan organisasi.	35	3	5	4,06
Instansi selalu mengambil kebijakan-kebijakan baru dalam rangka mengikuti perkembangan teknologi saat ini.	35	2	5	4,03
Kepala sekolah selalu meneliti baik atau tidaknya pekerjaan yang telah selesai dikerjakan.	35	2	5	4,00
Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara lebih detil dan bersungguh-sungguh.	35	2	5	3,94
Bagi saya, kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan saya adalah suatu hal yang penting.	35	2	5	4,14
Kepala sekolah tidak memperhatikan proses dalam bekerja tetapi yang penting hasilnya baik.	35	1	4	2,43
Kepala sekolah lebih mengutamakan hasil akhir dalam suatu pekerjaan dibandingkan proses penyelesaian yang digunakan.	35	1	4	2,31

Lanjutan Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Kepala sekolah membebaskan cara apapun dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang penting hasilnya baik.	35	1	4	2,89
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	35	2	5	3,69
Jika saya bekerja dengan baik maka gaji yang saya terima menjadi lebih baik.	35	2	5	3,26
Dalam melaksanakan pekerjaan saya harus bekerja sama dengan kelompok lain.	35	4	5	4,20
Saya diwajibkan untuk bekerja dalam tim dibandingkan individu.	35	2	5	3,83
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus saling berkomunikasi dengan kelompok lain.	35	2	5	4,14
Saya selalu didorong untuk mengembangkan kemampuan seperti menyelesaikan tugas lebih cepat, dan lebih baik.	35	2	5	3,94
Jika memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan saya dapat menyelesaikannya dalam waktu yang lebih cepat.	35	2	5	3,34
Saya akan mendapat gaji tambahan jika mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari biasanya.	35	1	5	2,46
Instansi hanya mengambil kebijakan untuk mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.	35	1	4	2,37
Instansi tidak mempertimbangkan perkembangan kemajuan organisasi di waktu yang akan datang.	35	1	4	2,26
Instansi kurang menyediakan fasilitas untuk pegawai sebagai wujud komitmen organisasi dalam meningkatkan mutu organisasi.	35	1	5	1,63
				3,42

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Jumlah rata-rata dari hasil perolehan perhitungan milik variabel budaya organisasi yaitu sebesar 3,42 dengan jumlah skor minimum berada pada angka 1,63 pada item pernyataan instansi kurang menyediakan fasilitas untuk pegawai sebagai wujud komitmen organisasi dalam meningkatkan mutu organisasi dan jumlah skor maksimum berada pada angka 4,14 pada item pernyataan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan saya adalah suatu hal yang penting dan dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus saling berkomunikasi dengan kelompok lain. Berdasarkan hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi yang berada pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang sedang.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean
Penataan gedung-gedung sekolah sangat menarik	35	2	5	3,86
Ruang-ruang dikelas terasa sangat nyaman untuk belajar.	35	2	5	3,83
Peralatan-peralatan yang ada di sekolah sangat memadai untuk keperluan mengajar guru.	35	2	5	3,80
Sarana yang disediakan sekolah menunjang penyelesaian mengajar.	35	2	5	3,91
Hubungan antara sesama guru sangat harmonis.	35	4	5	4,14
Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi dengan guru.	35	3	5	4,00
Keakraban disekolah membuat guru senang bekerja.	35	4	5	4,14
				3,96

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Jumlah rata-rata dari hasil perolehan perhitungan milik variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3,96 dengan jumlah skor minimum berada pada angka 3,80 pada item pernyataan peralatan-peralatan yang ada di sekolah sangat memadai untuk keperluan mengajar guru dan jumlah skor maksimum berada pada angka 4,14 pada item pernyataan hubungan antara sesama guru sangat harmonis dan keakraban di sekolah membuat guru senang bekerja. Berdasarkan hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi.

3. Kecerdasan Emosi

Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosi

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean
Saya meniru pemikiran yang positif atau perasaan diri yang baik.	35	3	5	4,09

Lanjutan Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosi

Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi sendiri.	35	3	5	4,03
Saya menemukan kata-kata yang tepat untuk mengungkapkan apa yang saya rasakan tentang sesuatu.	35	2	5	3,94
Saya mempertimbangkan perasaan diri sendiri dalam pengambilan keputusan atau dalam penyelesaian masalah.	35	2	5	3,26
Saya mampu untuk menenangkan diri dengan cepat.	35	2	5	3,63
Saya mampu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan mencoba yang terbaik untuk mencapainya.	35	3	5	3,91
Saya mampu untuk tetap fokus pada apa yang saya lakukan.	35	2	5	3,91
Saya selalu memikirkan apa yang telah saya lakukan dan katakan.	35	2	5	3,74
Saya mampu untuk mengontrol amarah dan/atau frustrasi yang saya alami.	35	3	5	3,97
Saya mampu untuk menangani kesulitan yang ada secara rasional.	35	4	5	4,03
Saya selalu berpikir positif.	35	3	5	4,14
				3,88

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Jumlah rata-rata dari hasil perolehan perhitungan milik variabel kecerdasan emosi yaitu sebesar 3,88 dengan jumlah skor minimum berada pada angka 3,26 pada item pernyataan saya mempertimbangkan perasaan diri sendiri dalam pengambilan keputusan atau dalam penyelesaian masalah dan jumlah skor maksimum berada pada angka 4,14 pada item pernyataan saya selalu berpikir positif. Berdasarkan hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi yang berada pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi.

4. Kinerja Guru

Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	N	Min.	Max.	Mean
Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi.	35	4	5	4,14
Saya mengajar sesuai dengan karakteristik siswa.	35	4	5	4,23
Setiap mau mengajar saya membuat rencana pengajaran.	35	2	5	3,94
Saya menggunakan saran dan fasilitas pembelajaran yang ada dalam mengajar.	35	3	5	4,03
Saya mempersiapkan rencana pembelajaran jika akan ada pemeriksaan.	35	1	5	2,63
Saya berusaha optimal dalam proses mengajar.	35	3	5	4,11
Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan semangat belajar dan tanggung jawab belajar.	35	4	5	4,23
Saya membuat catatan khusus untuk memantau perkembangan belajar siswa.	35	2	5	3,91
Saya memasuki kelas dan mengajar tepat waktu.	35	3	5	4,00
Saya mengakhiri kegiatan mengajar lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.	35	1	5	2,60
Saya memberikan pertanyaan atau tugas untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan.	35	3	5	4,09
Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diberikan.	35	4	5	4,14
				3,84

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Jumlah rata-rata dari hasil perolehan perhitungan milik variabel kinerja guru yaitu sebesar 3,84 dengan jumlah skor minimum berada pada angka 2,60 pada item pernyataan saya mengakhiri kegiatan mengajar lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan dan jumlah skor maksimum berada pada angka 4,14 pada item pernyataan setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi dan saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang diberikan. Berdasarkan hasil rata-rata tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada

tingkat yang tinggi. Kesimpulan dari hasil perhitungan seluruh variabel sebagai berikut:

Tabel 4.19 Rangkuman Perhitungan Seluruh Variabel

Kategori	Batas	Keterangan per Variabel			
		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kecerdasan Emosi	Kinerja Guru
Rendah	1 – 2,33				
Sedang	2,34 – 3,67	√			
Tinggi	3,67 - 5		√	√	√

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 4

Budaya organisasi yang berada di SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang sedang, sedangkan lingkungan kerja di SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi, begitu juga dengan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh para guru di SLB Negeri Pembina Yogyakarta berada pada tingkat yang tinggi dan kinerja guru di SLB Negeri Pembina Yogyakarta juga berada pada tingkat yang tinggi.

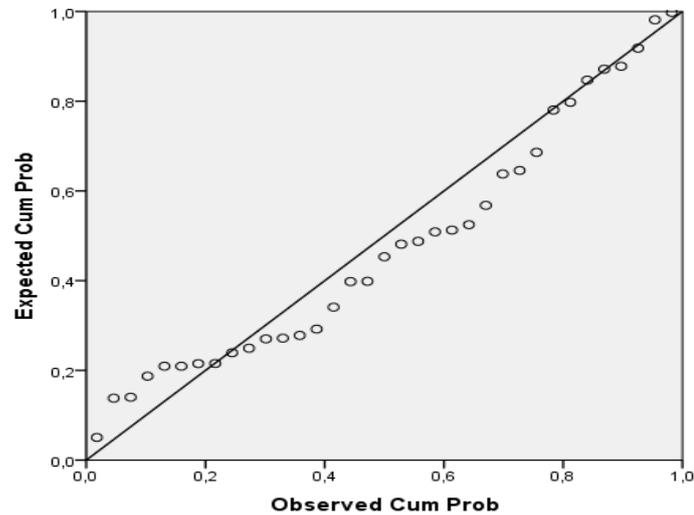
4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui mengenai kondisi data penelitian yang dimiliki. Terdapat 3 (tiga) pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ini memiliki distribusi data yang normal atau tidak normal. Sebuah variabel dapat dinyatakan

memiliki distribusi yang normal apabila nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05 (Pramono dkk., 2011).



Gambar 4.1 Grafik *Normal P-Plot*
Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Berdasarkan pada grafik, titik-titik yang ada menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi pada penelitian ini memiliki distribusi data yang normal di antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk dapat mengetahui apakah terjadi multikolinieritas pada model regresi yang sedang dilakukan pengujian, dapat melihat jumlah nilai *variance inflation factor* (VIF) pada tabel 4.21 hasil statistik kolinieritas. Apabila nilai *variance inflation factor* (VIF) apabila nilainya dibawah angka 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, namun apabila nilainya diatas angka 10 maka dapat dikatakan model regresi tersebut terjadi multikolinieritas (Sholiha dkk, 2017).

Tabel 4.21 Hasil Nilai Kolinieritas

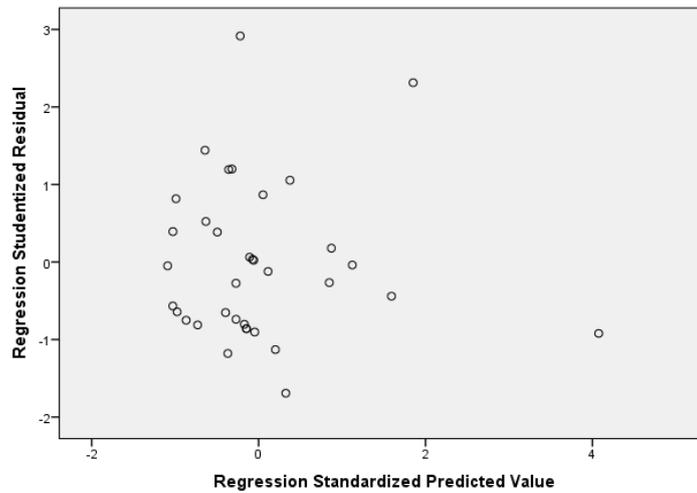
Nilai Statistik Kolinieritas	
Variabel	<i>Variance Inflation Factor</i>
Budaya Organisasi → Kinerja Guru	1,276
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	1,118
Kecerdasan Emosi → Kinerja Guru	1,301

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Setelah dilakukan proses perhitungan, hasil untuk variabel budaya organisasi dengan nilai VIF sebesar 1,276. Hasil pada variabel lingkungan kerja dengan nilai VIF yaitu 1,118, sedangkan pada variabel kecerdasan emosi diperoleh hasil nilai VIF sebesar 1,301. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, dengan jumlah nilai VIF lebih kecil dari angka 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tahap pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas pada hasil perhitungan di setiap variabel atau tidak. Terjadinya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat apakah terdapat pola tertentu yang terdapat pada gambar 4.2 grafik *scatterplot*. Apabila tidak ditemukan adanya pola dan titik-titik yang tersebar disekitar angka 0 yang terletak pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Rizal, 2017).



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*
 Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Setelah dilakukan pengujian heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik yang menyebar di sekitar angka 0 yang berada pada sumbu Y, titik-titik tersebut membentuk sebuah pola yang tidak menentu atau tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari hasil pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear

Uji regresi digunakan ketika suatu variabel bebas (X) diperkirakan akan memiliki pengaruh terhadap suatu variabel terikat (Y). Untuk mengetahui apakah perkiraan tersebut benar atau tidak dapat diketahui dengan proses penghitungan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini dilakukan tahap pengujian regresi yaitu uji regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Nilai Standar Koefisien Beta	Nilai Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Guru	0,172	0,275
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	0,335	0,028
Kecerdasan Emosi → Kinerja Guru	0,350	0,032

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui hasil pengujian regresi bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien β sebesar 0,172 dan memiliki nilai signifikan 0,275. Pada variabel lingkungan kerja terdapat jumlah nilai koefisien β sebesar 0,335 dan nilai signifikan sebesar 0,028, serta pada variabel kecerdasan emosi terdapat nilai koefisien β sebesar 0,350 dengan nilai signifikan sebesar 0,032. Sehingga dapat diketahui persamaan model regresi 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 jumlah nilai koefisiennya positif yang memiliki jumlah nilai signifikan sebesar 0,335. Jumlah angka ini menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Variabel kecerdasan emosi (X3) memiliki jumlah nilai koefisien yang positif dan memperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar 0,350 yang menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka kinerja guru akan semakin meningkat. Pada nilai koefisien positif variabel

kecerdasan emosi (X3) memperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar 0,350 yang menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka kinerja guru akan semakin meningkat.

6. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang ditimbulkan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan dengan cara menguji masing-masing variabel secara individu. Pengaruh yang ditimbulkan dapat diketahui dengan cara melihat jumlah nilai tabel dari uji T. Apabila nilai signifikan dari $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka pernyataan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Namun apabila nilai signifikan $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka pernyataan hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak dengan angka signifikan yang telah ditetapkan ($\alpha > 0,05$) (Hidayat, 2016). Hasil perhitungan uji T sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji T

Model	Nilai T	Nilai Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Guru	1,110	0,275
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	2,311	0,028
Kecerdasan Emosi → Kinerja Guru	2,239	0,032

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Setelah dilakukan pengujian, variabel budaya organisasi memiliki jumlah nilai T_{hitung} sebesar 1,110 dan jumlah nilai T_{tabel} 1,696 ($df = 31 ; 0,05$) dimana nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$. Pada tabel juga diketahui jumlah nilai signifikan sebesar 0,275. Hasil ini menyatakan bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan ($0,275 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dengan pernyataan budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.23, dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai T_{hitung} sebesar 2,311 dan nilai T_{tabel} sebesar 1,696 ($df = 31 ; 0,05$). Berdasarkan pada hasil uji T juga dapat diketahui jumlah nilai signifikan variabel lingkungan sebesar 0,028. Hasil tersebut menyatakan bahwa jumlah nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta jumlah nilai signifikan yang lebih kecil dari angka signifikan yang telah ditetapkan ($0,028 < 0,05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan H_a diterima dengan pernyataan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Setelah dilakukan pengujian berdasarkan pada tabel 4.23 variabel kecerdasan emosi memiliki nilai T_{hitung} 2,239 dan T_{tabel} sebesar 1,696 ($df = 31 ; 0,05$) dimana nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Pada tabel juga dapat diketahui jumlah nilai signifikan variabel kecerdasan emosi sebesar 0,032 dimana nilai signifikan ini kurang dari jumlah nilai signifikan yang telah ditentukan ($0,032 < 0,05$). Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dengan pernyataan kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan model penelitian apakah model penelitian yang ada baik atau tidak. Pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan maka dilakukan secara bersama-sama. Pengaruh yang ditimbulkan dapat diketahui dengan cara melihat jumlah nilai tabel dari uji F. Apabila nilai dari F_{hitung} kurang dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun apabila F_{hitung} lebih dari nilai F_{tabel}

(Fhitung > Ftabel) maka H₀ ditolak dan H_a diterima (Rizal, 2017). Hasil perhitungan dari uji F yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Uji F

Nilai Uji F	Nilai Signifikan
7,385	0,001

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

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 (Fhitung > Ftabel). Dengan lebih besarnya nilai Fhitung dengan nilai Ftabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai sebuah koefisien determinasi berkisar dari angka nol sampai satu. Jumlah nilai R² (*R Square*) yang mendekati nol atau sedikit maka kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen terbatas, sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati angka satu atau banyak maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi hingga mampu untuk memprediksi pengaruh dari variabel dependen (Rahmawati, 2016). Hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi

Model	Nilai <i>R Square</i>	Nilai <i>Adjusted R²</i>
1	0,417	0,360

Sumber : Data diolah 2019, Lampiran 5

Hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 0,417 dan nilai pertambahan koefisien determinasi sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kecerdasan emosi (X3) kurang mampu untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosi dengan variabel terikat yaitu kinerja guru.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai signifikan sebesar 0,275, jumlah angka signifikan ini lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan pada tabel juga dapat diketahui variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien β sebesar 0,172. Dari hasil yang terlihat maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditolak.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai angka signifikan sebesar 0,028 dimana angka signifikan tersebut lebih kecil dari nilai signifikan yaitu

0,05. Pada tabel juga dapat diketahui jumlah nilai koefisien β sebesar 0,335. Setelah melihat hasil perhitungan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dapat diterima.

H3 : Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Variabel kecerdasan emosi terhadap kinerja guru memiliki jumlah nilai angka signifikan sebesar 0,032, angka signifikan tersebut lebih kecil dari jumlah nilai signifikan yaitu 0,05. Dapat diketahui juga jumlah angka koefisien β sebesar 0,350. Berdasarkan pada perhitungan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dapat diterima.

D. 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. Budaya organisasi membantu menyatukan segala bentuk pandangan yang dimiliki oleh seluruh masyarakat dari sebuah organisasi. Dalam budaya organisasi pandangan yang sama ini berkaitan dengan bagaimana nilai, sikap, perilaku dan moral yang dianut oleh seluruh anggota karyawan dalam sebuah organisasi. Memiliki pandangan yang sama dalam sebuah organisasi memudahkan sebuah organisasi dalam berjalan dan berkembang.

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.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu milik Sutomo (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di Moderasi Budaya Organisasional (Studi Kasus Pada Guru SMA Negeri Se-Kota Tegal). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Tegal.

Penelitian dari Fuad dkk. (2016) dengan judul Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru MTS Sekecamatan Winong Kabupaten Pati memiliki hasil penelitian yang sama yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian milik Arifin yang berjudul *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance* juga memiliki hasil yang serupa. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

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.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan atau lembaga dan lainnya memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap pengaruh yang ditimbulkan pada anggota atau karyawan. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan lingkungan disekitar seseorang di dalam tempatnya bekerja, baik yang berada di dalam ruangan maupun yang berada di luar ruangan, semua yang berada di sekitar seseorang ketika berada di dalam tempat bekerja merupakan lingkungan kerja milik karyawan. 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian milik Manik dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan

Kerinci, dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu lain yang juga memiliki hasil yang sama yaitu milik Shandy dkk. (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik Rahardjo (2014) yang berjudul *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia* dengan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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.

Dalam mengerjakan tugas yang diberikan seseorang harus berada pada kondisi yang baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Apabila tidak maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun hal tersebut dapat teratasi apabila seorang guru memiliki kemampuan kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi akan membantu para guru dalam mendeteksi dan mengelola emosi yang seharusnya ditunjukkan pada saat yang tepat.

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.

Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian milik Mangkunegara dkk. (2015) dengan judul penelitian Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Kinerja Guru SMA. Dari penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Tangerang Selatan.

Penelitian terdahulu dari Garnasih dkk. (2013) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru juga memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Hasil yang didapatkan yaitu variabel kecerdasan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Pekanbaru.

Penelitian terdahulu dari Wahyudi (2009) yang berjudul *The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta* juga memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Hasil yang didapatkan yaitu variabel kecerdasan emosi berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMP Kemala Bhayangkari Jakarta.