

**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1
Bukit Sundi Kabupaten Solok**

Soni Ardeski¹ Ida Nirwana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

[¹ardeski.inbox@gmail.com](mailto:ardeski.inbox@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment and emotional intelligence on teacher performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency. The sample in this study were 42 respondents who teach at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency. Based on the results of the analysis that has been carried out, it is obtained that $Y = 5.309 + 0.263X_1 + 0.274X_2 + 0.321X_3 + e$ and t -tests of 2.081, 2.063, and 2.095, which means that organizational culture variables affect teacher performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency, Environmental Variables Work has an effect on teacher performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency and Emotional Intelligence Variables affect Teacher Performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency. Judging from the R Square value of 0.590, which means that Organizational Culture, Work Environment and Emotional Intelligence have an effect of 59% on Teacher Performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency and 41% is influenced by other variables not examined in this study. From the analysis of the f test, the value of f_{count} is 18.262 > f_{table} 2.85, which means that Organizational Culture, Work Environment and Emotional Intelligence together affect the teacher's performance at SMA N 1 Bukit Sundi, Solok Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Emotional Intelligence, Performance*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan yang paling penting untuk diwujudkan sama halnya dengan terselenggaranya kebutuhan sehari-hari seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal dengan baik. Pendidikan dibutuhkan oleh seseorang dari kecil hingga dewasa. Dengan diperolehnya pendidikan secara baik dan benar makan akan membuat orang lain, bisa membuat seseorang untuk mengembangkan bakat yang ada pada dirinya, dan melahirkan watak serta karakter yang bisa menjadikan seseorang menjadi orang yang memiliki martabat dan integritas. Guru merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan terselenggaranya sistem pendidikan yang berkualitas dan merupakan salah satu unsur dalam menciptakan sumber daya unggul dan generasi yang bisa membangun bangsa ini menjadi lebih baik lagi kedepannya. Sehingga seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang berkualitas karena hal itu juga akan menentukan hasil dan kualitas

siswa-siswi yang dididiknya. Tenaga pendidik diharapkan untuk mempunyai keterampilan dan kemampuan yang bisa mewujudkan harapan semua orang terutama orang tua yang telah memberikan kepercayaan terhadap pihak sekolah untuk membimbing mendidik, dan mengajarkan anak mereka.

Di dalam peraturan menteri kinerja guru yang akan dinilai sudah ditetapkan indikatornya sedangkan ada faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam peraturan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan masih banyak lagi faktor lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok”

Tinjauan Teori

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja/ prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dari pekerjaannya dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga tujuan akhir dari organisasi dapat tercapai. Kinerja dijabarkan sebagai hasil dari seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, (S Febriantina , FN Lutfiani, 2018).

Pengukuran kinerja (*performance*) merupakan salah satu upaya supaya dapat dilakukan sumber daya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Kinerja merupakan status organisasi secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal, (Khalid & Pandipa, 2019).

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai
2. Sarana Pendukung
3. Supra Sarana

Indikator Kinerja

1. Kualitas Kerja

2. Ketepatan Kerja
3. Inisiatif Dalam Bekerja
4. Kemampuan Kerja
5. Komunikasi
6. Kompetensi pedagogik
7. Kompetensi Kepribadian

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi, (Furqan, 2012).

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama. Definisi budaya organisasi merupakan suatu hal yang menjadi acuan perilaku seseorang dalam bertindak setiap hari dan mengambil keputusan. “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan “norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai acuan dalam bertindak dan memecahkan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai, keyakinan, dan asumsi yang dianut oleh suatu kelompok yang akan menjadikannya pedoman dalam menyikapi sesuatu dan melakukan tindakan, (S Febriantina , FN Lutfiani, 2018)

Jenis Jenis Budaya Organisasi

1. Budaya Konstruktif
2. Budaya Pasif-Defensive
3. Budaya Agresif Defensive
4. Budaya Organisasi Dalam Organisasi Pendidikan

Fungsi Budaya Organisasi

Di dalam buku yang berjudul *Organizational Behaviour* ada 5 fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi menjelaskan identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memberikan kemudahan untuk menimbulkan komitmen untuk kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya organisasi membantu mempererat ikatan antara anggota-anggota organisasi yang dapat membantu organisasi untuk bersatu dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatikan Kepada Detail
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Orang
5. Orientasi Tim
6. Agresif
7. Stabilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian-bagian dari organisasi yang memiliki pengaruh untuk menciptakan perilaku anggota organisasi dan memberikan dampak yang kuat terhadap pencapaian organisasi. Lingkungan kerja merupakan semua perlengkapan yang ada di sekitar tempat anggota organisasi melakukan pekerjaan, langkah kerja, dan aturan kerja baik sendiri maupun secara bersama-sama. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap orang tersebut ketika melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar tempat seseorang menyelesaikan pekerjaannya yang bisa memberikan pengaruh terhadap seseorang tersebut dalam bekerja, (Armani & Margunani, 2017).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja

kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, (Nitisemito, 2013)

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama rekan kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/Suhu di tempat kerja
3. Bau di tempat kerja
4. Keamanan di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Dekorasi
7. Kebersihan

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu setting yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyata, (Prawitasari, 2016).

Emosional dengan kata dasar emosi diambil dari bahasa latin *emovere*, yang diterjemahkan sebagai bergerak, menyenangkan, mengendalikan. Sedangkan emosional sendiri dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan aspek apapun dari emosi, mencirikan keadaan, proses, dan ekspresi yang mengandung kualitas emosi, (Prawitasari, 2016).

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik. Berdasarkan pengamatan, banyak orang yang gagal dalam

hidupnya bukan karena kecerdasan intelektualnya rendah, namun karena orang tersebut kurang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini semakin perlu dipahami, dimiliki, dan diperhatikan dalam pengembangannya karena mengingat kondisi kehidupan dewasa ini semakin kompleks. Kehidupan yang semakin kompleks ini memberikan dampak yang sangat buruk terhadap kehidupan emosional individu, (Prawitasari, 2016).

Model Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman membuat skema konsep kecerdasan emosional terdiri dari empat unsur, antara lain, (Satriyono & Vitasmoro, 2018) :

1. *Self-Awareness* (Kesadaran Diri)

Merupakan kemampuan untuk membaca dan mengenali emosi diri sendiri serta akibatnya saat menggunakan perasaan dalam pengambilan keputusan.

2. *Self-Management* (Pengaturan Diri)

Kemampuan mengendalikan emosinya sendiri, mengekspresikan serta memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. *Social Awareness* (Empati)

Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dan mampu memahami perspektif orang lain, menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu

4. *Relationship Management* (Keterampilan Sosial)

Merupakan kemampuan untuk menangani emosi dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain. Bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Indikator Kecerdasan Emosional

1. Kesadaran Diri
2. Mengenali Emosi Diri
3. Mengelola Emosi
4. Memotivasi Diri
5. Mengenali Emosi Orang Lain
6. Membina Hubungan
7. Keterampilan Sosial

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

H₂ : Diduga, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

H₃ : Diduga, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

H₄ : Diduga, Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penelitian eksplanatori dalam bentuk *causal analysis* yang digunakan untuk menganalisis bagaimana satu variabel atau lebih berpengaruh terhadap variabel lain dan hubungan sebab akibat antara variabel dijelaskan dengan hipotesis. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Bukit Sundi Hasil dan Pembahasan. Lokasi yang digunakan untuk penelitian adalah SMA N 1 Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Objek yang akan diteliti adalah semua guru yang mengajar di SMA N 1 Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Dengan populasi sebanyak 42 orang guru yang mengajar di SMA N 1 Bukit Sundi dan sampel sebanyak 42 orang di dapat dengan Teknik Totaling Sampling.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari guru SMA N 1 Bukit Sundi, Kabupaten solok. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 26 for windows.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.309	3.719		1.427	.162
Budaya Organisasi	.263	.146	.253	2.081	.044
Lingkungan Kerja	.274	.133	.300	2.063	.046
Kecerdasan Emosional	.321	.153	.328	2.095	.043

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 26 for windows

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 5.309 dan untuk Budaya Organisasi (nilai β_1) sebesar 0.263 sementara Lingkungan Kerja (nilai β_2) sebesar 0.274 serta Kecerdasan Emosional (nilai β_3) sebesar 0.321. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.309 + 0.263X_1 + 0.274X_2 + 0.321X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar positif 5,309 menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang positif. Nilai konstanta sebesar 5,309 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kualitas budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.
2. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,263 adalah positif, artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi. Bila terjadi peningkatan 1% variabel budaya organisasi dimana faktor-faktor lain konstan ,maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi sebesar 0,263
3. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,274 adalah positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi. Bila terjadi peningkatan 1% variabel lingkungan kerja dimana faktor-faktor lain konstan ,maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi sebesar 0,274.
4. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan emosional (X_3) sebesar 0,321 adalah positif, artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi. Bila terjadi peningkatan 1% kecerdasan emosional dimana

faktor-faktor lain konstan ,maka akan dapat meningkatkan kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi sebesar 0,321.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.558	1.67742

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 26 for windows

Nilai R menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan interpretasi koefisiennya adalah sebagai berikut :

0.80-1.000 = tingkat hubungan sangat kuat

0.60-0.799 = tingkat hubungan kuat

0.40-0.599 = tingkat hubungan cukup kuat

0.20-0,399 = tingkat hubungan rendah

0.00-0.199 = tingkat hubungan sangat rendah

Dilihat pada table 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi yaitu dengan nilai R sebesar 0.768. Nilai R square menunjukkan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh dapat kita lihat dari persamaan sebagai berikut yaitu :

$$\text{Koefisien Determinasi} = 0.590 \times 100\% = 59\%$$

Maka dari data persamaan diatas dapat dilihat bahwa 59% kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dan 41% kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini, seperti motivasi dan pendidikan.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.309	3.719		1.427	.162
1					
Budaya Organisasi	.263	.146	.253	2.081	.044
Lingkungan Kerja	.274	.133	.300	2.063	.046
Kecerdasan Emosional	.321	.153	.328	2.095	.043

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 26 for windows

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$. Nilai t_{tabel} pada a 0,05 adalah 2,024. Untuk variabel budaya organisasi (X_1) nilai t_{hitung} adalah 2,081 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,081 > 2,024$ dan nilai tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Sesuai dengan data diatas maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$. Nilai t_{tabel} pada a 0,05 adalah 2,024. Untuk variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t_{hitung} adalah 2,063 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,063 > 2,024$ dan nilai tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$. Sesuai dengan data diatas maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < a 0,05$. Nilai t_{tabel} pada a 0,05 adalah 2,024. Untuk variabel kecerdasan emosional (X_3) nilai t_{hitung} adalah 2,095 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,095 > 2,024$ dan nilai tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Sesuai dengan data diatas

maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

Uji f

Tabel 4
Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.150	3	51.383	18.262	.000 ^b
	Residual	106.922	38	2.814		
	Total	261.071	41			

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 26 for windows

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig $< a$ 0,05. Nilai dari f_{tabel} adalah 2,85, maka dapat dilihat bahwa f_{hitung} 18,262 $>$ dari f_{tabel} 2,85 dengan nilai signifikansinya yaitu 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak H_4 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi

Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi (Y) diketahui, untuk t_{hitung} 2,081 $>$ t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikansi 0,044 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Didukung dengan penelitian terdahulu, Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi (Y) diketahui, untuk t_{hitung} 2,063 $>$ t_{tabel} 2,024 dengan tingkat signifikansi 0,046 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Didukung dengan penelitian terdahulu, Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi

Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 2,095 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan dapat diartikan bahwa Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Didukung dengan penelitian terdahulu, Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi

Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Bukit Sundi (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 18,262 > t_{tabel} 2,85$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) secara simultan. Didukung dengan penelitian terdahulu, Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi.

Kesimpulan

1. Hasil t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2.081 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikansi $0.044 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima karena variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
2. Hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2.063 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikansi $0.046 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima karena variabel X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
3. Hasil t_{hitung} variabel kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2.095 > t_{tabel} 2.024$ dengan nilai signifikansi $0.043 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima karena variabel X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

4. Hasil f_{hitung} variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional (X_1 , X_2 dan X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hal ini dapat dibuktikan dengan f_{hitung} $18.262 > f_{tabel}$ 2.85 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima karena variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y .

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk SMA N 1 Bukit Sundi dan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Diharapkan kepada para guru SMA N 1 Bukit Sundi untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi yang selama ini ada di SMA N 1 Bukit Sundi, Untuk lingkungan kerja SMA N 1 Bukit Sundi diharapkan untuk selalu menjaga kebersihan dan kemanannya agar nyaman terus tercipta.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya jumlah sampel lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih akurat.
3. Pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Irvan, & Putri, K. (2021). Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di Smp Negeri 1 Hampan Perak. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, *17*(2 September), 182–191.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *14*(02), 144–150.
- Armani, A. R., & Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, *6*(1), 70–82.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, *9*(1), 131–140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>

- Daniyaturrizkiyah, D. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 1(1), 17–30.
- Daniyaturrizkiyah, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen Dan Pengaruh Lingkungan Kerja*, 1(1), 17–30.
- Elfita, R., Mailani, I., & Zulhaini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filal Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikamah*, 1(1), 37–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/236419438.pdf>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4 (2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Furqan, C. (2012). Budaya organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Imroatun, S., & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(1), 31–34. <https://doi.org/10.30598/jupitekvol2iss1pp31-34>
- Kadir, Abdul, M., & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 42–58.
- Khalid, A., & Pandipa, H. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9.

- Koswara, & Rasto. (2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lonto, A. L., Pasandaran, S., & Pangalila, T. (2018). Emotional Quotient, Family Environment and Their Influences on Teacher Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 251(Acec), 124–127. <https://doi.org/10.2991/acec-18.2018.31>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nitisemito. (2013). Lingkungan Kerja Fisik. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 11–34.
- Nurviza, C., Yusrizal, & Usman, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 41–46.
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sma. *Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Prawitasari, J. E. (2016). Kecerdasan Emosi. *Buletin Psikologi*, 6(1), 21–31. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13280>
- S Febriantina, FN Lutfiani, dan N. Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru the Influence of Organizational Culture on Teacher Performance. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120–131.
- Satriyono, G., & Vitasromo, P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.104>
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh Pt. Trans Retail

Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55–60.

Wahyuni, H., & Erwantiningsih, E. (2020). Pengaruh Intelegensi Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) dan Beban Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Tenaga Perawat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 50–58.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v8i1.3846>

Yamin, M., & Maisah. (2011). Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(14), 15–48.