



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NELA MAYSHARA
1725310896**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NELA MAYSHARA
NPM : 1725310896
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
1 BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NELA MAYSHARA
NPM : 1725310896
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
1 BINJAI

MEDAN, JULI 2019

ANGGOTA - I


KETUA
UNPAI
INDONESIA
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)


(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II


(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III


(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV


(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nela Mayshara
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 15 Mei 1995
NPM : 1725310896
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Gunung Rinjani Gg. Setia LK IV Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

(Nela Mayshara)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NELA MAYSHARA
NPM : 1725310896
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan Juli 2019

(Nela Mayshara)

telah Diperiksa oleh LPMU

dengan Plagiarisme 60% JP

Medan 29 JANUARI 2019

Ka. LPMU

HUSNI M. RITONGA BA. MSC.

FM-BPAA-2012-041

Medan, 28 Januari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Tempat
No. ... 1675 / PERP / BP / 2019
Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
K.A. LPMU
UNPAB
INDONESIA
UPT. PERPUSTAKAAN
M. W. S. P., M. P.

... saya yang bertanda tangan di bawah ini :

- : NELA MAYSHARA
- : BINJAI / 15 Mei 1995
- : ADILLAH
- : 1725310896
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : 081370836008
- : JL. GUNUNG RINJANI GG. SETIA LK. IV

... permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul Pengaruh Lingkungan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjal. Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan hasilnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Tidak tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Melampirkan pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan foto dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar
- 9. Untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 10. Foto Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 11. Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 12. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 13. Setelah melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000

29/01/19
Hms

UNPAB
INDONESIA
Fakultas SOSIAL SAINS
K.A. LPMU
M. W. S. P., M. P.

Hormat saya
NELA MAYSHARA
1725310896

- ... permohonan ini sah dan berlaku bila :
- = a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- = b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- ... Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

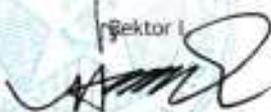
PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NELA MAYSHARA
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 15 Mei 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310896
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.28
 Saya ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Pengaruh Penerapan Metode Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 1 Binjai	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai	<input type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamisyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 25 September 2018

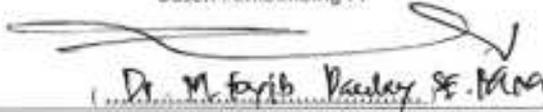
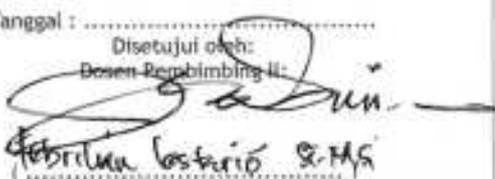
Pemohon,

 (Nela Mayshara)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 27/10/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18/10/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. M. Farid Kusaly, SE., M.Mg)
 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Febrilina Lasterio, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 25 September 2018 13:23:51

Draft: 03/10/2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
 Email : fasosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Di hari ini, ..SELASA Tanggal, 14.. Bulan, ..MEI..... Tahun,2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program StudiMANAJEMEN..... Semester I Tahun Akademik2017..... bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : NELA MAYSHARA
 Npm : 1725310896
 Program Studi : MANAJEMEN
 Tanggal Ujian : 14 MEI 2019
 Judul Skripsi Lama : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINDAI
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINDAI

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Dr. M. TOYIB DAUAY, S.E., M.M	
3	Anggota II/ Pembimbing II	FEBRI LIAN LESTARIO, S.T., M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	Dr. BAMBANG WIDANARJO, S.E., M.M	
5	Anggota IV/ Penguji II	RIZAL AHMAD, S.E., M.Si	

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

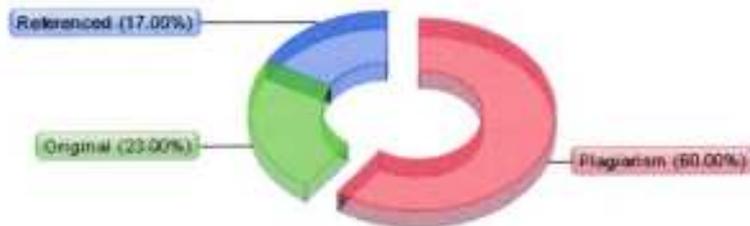
Analyzed document: 22-01-19 2:42:15 PM

"NELA
MAYSHARA_1725310896_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- Words: 29170 <http://www.jurnal.mudra.indura.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-...>
- Words: 14827 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47333/Appendix.pdf?sequence=1&L...>
- Words: 9539 <http://repository.uinsu.ac.id/3458/1/skripsi%20dian.pdf>

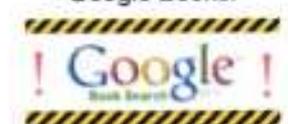
Other Sources:]

Processed resources details:

297 - Ok / 83 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
			
Detected!	GoogleBooks Detected!	[not detected]	[not detected]

Excluded UrIs:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : NELA MAYSHARA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN & ~~INFO~~
 No. Stambuk / NPM : 1017 / 172510896
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN PERDA DAN RECEPDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/9/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka BAB IV		syet. diperbaiki
16/01/2019	komputer saran daftar pustaka		syet diperbaiki
17/01/2019	ACC pembahasan akhir		ACC Prany M. Hoja

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : FEBRIILIAN LESTARIO, S.T., M.SI
 Nama Mahasiswa : NELA MAYSHARA
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : ~~2019~~ 1725310096
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINGAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
8/1/2019	Penulisan Skripsi		
7/1/2019	Kesimpulan dan saran		
	Acc untuk sidang meja hijau -		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing II

Febrillian Lestario, S.T., M.SI

ABSTRAK

i

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan guru dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan organisasi sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Cara mendapatkan kinerja maksimal yang dilakukan oleh oranisasi untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan kecerdasan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Binjai, dan sampel sebanyak 15 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Understanding the importance of human resources in the current global era, one of the efforts that must be achieved by the company is to improve the quality of human resources. By improving the quality of Human Resources it is expected that teachers can work productively and professionally, so that the performance achieved is expected to be more satisfying for the organization according to the required work standards. The way to get maximum performance done by Oranisas to motivate teachers to improve performance is to pay attention to the work environment and emotional intelligence. This study aims to determine whether the work environment and emotional intelligence partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of teachers in Binjai 1 Public Middle School. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all teachers of SMP Negeri 1 Binjai, and a sample of 15 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that the work environment and emotional intelligence partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of teachers in Binjai 1 Public Middle School.

Keywords : Work Environment, Emotional Intelligence and Teacher Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Lingkungan Kerja	9
a. Pengertian Lingkungan Kerja	9
b. Jenis Lingkungan Kerja	10
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2. Kecerdasan Emosional	23
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi	24
c. Kecerdasan Emosi dan Kinerja.....	26
d. Indikator Kecerdasan Emosi	28
3. Kinerja.....	30
a. Pengertian Kinerja.....	30
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
c. Penilaian Kinerja.....	34
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	35
e. Indikator Kinerja	39
B. Penelitian Sebelumnya	40
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	45

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	46
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
	F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	53
	1. Deskripsi Objek Penelitian	53
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP Negeri 1 Binjai	54
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	77
	6. Pengujian Asumsi Klasik	80
	7. Regresi Linier Berganda	85
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	86
	B. Pembahasan.....	88
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru ..	88
	2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru	89
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru	89
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	91
	B. Saran	92
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja SMP Negeri 1 Binjai.....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kecerdasan Emosional Guru SMP Negeri 1 Binjai.....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	40
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	61
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	62
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	62
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	63
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	64
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	64
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	65
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	65
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	66
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	67
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	67
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	68
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	68
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	69
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	69
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	70
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	70
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	71
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1.....	72

Tabel 4.24	Pernyataan Y.2	72
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3	73
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4	73
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5	74
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6	75
Tabel 4.29	Pernyataan Y.7	75
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8	76
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9	76
Tabel 4.32	Uji Validitas X_1 (Lingkungan Kerja).....	77
Tabel 4.33	Uji Validitas X_2 (Kecerdasan Emosional)	78
Tabel 4.34	Uji Validitas Y (Kinerja Guru)	78
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X_1 (Lingkungan Kerja)	79
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X_2 (Kecerdasan Emosional).....	80
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Guru).....	80
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	82
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.41	Uji Simultan	86
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	87
Tabel 4.43	Uji Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Binjai	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	81
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	84

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai”**.. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Kumpul Adillah Sembiring dan Ibunda Hj. Suryani serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Ratih Setia Purnama Sari (Kakak), Devi Andriani (Keponakan), dr. Mayang Utari Putri (sepupu), Ranny Firdaus, S.E (sepupu), Lidia Syah Putri S.E (sepupu), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Ika Dwi Putri Br.Sitepu A.Md, Indriani S.pd, Lailatus Syifa A.Md, Dhita Sadrina A.Md, Rayi Aidil Yani, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Phuby Virginia Jeanda S.E, Meiry Yolanda, Fatimah A.Md, Fajar Setia Ningrum S.P, Dwi Reizky Anggraini S.Farm, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Penulis

Nela Mayshara

1725310896

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan - karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan bekerja. Dengan kemampuan bekerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi sebagai pencapaian tujuan-tujuan.

SMP Negeri 1 Binjai adalah salah satu organisasi di bidang pendidikan dengan visi lingkungan sekolah yang bersih dan hijau. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 1 Binjai yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun”. Menurut Nitisemito (2013:190),

“indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja SMP Negeri 1 Binjai pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja SMP Negeri 1 Binjai

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya merasa suasana kerja di SMP Negeri 1 Binjai menyenangkan.	24	47,06%	27	52,94%	51	100%
2	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.	25	49,02%	26	50,98%	51	100%
3	Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer layak untuk digunakan.	22	43,14%	29	56,86%	51	100%

Sumber: SMP Negeri 1 Binjai

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja SMP Negeri 1 Binjai dimana dimensi suasana kerja yaitu suasana kerja di dalam perusahaan kurang menyenangkan, dimensi hubungan dengan rekan kerja yaitu tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama dan pada dimensi tersedianya fasilitas kerja yaitu peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.

Menurut Goleman (2014:103), “kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan berkembang”. Menurut Goleman (2014:109), “indikator kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri dan empati. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan

menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan”. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kecerdasan emosional pada guru SMP Negeri 1 Binjai pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kecerdasan Emosional Guru SMP Negeri 1 Binjai

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat.	17	33,33%	34	66,67%	51	100%
2	Saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.	15	29,41%	36	70,59%	51	100%
3	Saya mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan guru yang lain.	12	23,53%	39	76,47%	51	100%

Sumber: SMP Negeri 1 Binjai

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kecerdasan emosional guru SMP Negeri 1 Binjai dimana dimensi kesadaran diri yaitu guru kurang memiliki kepercayaan diri yang kuat, dimensi pengaturan diri yaitu guru kurang mampu menstabilkan emosi dalam melaksanakan pekerjaan dan pada dimensi empati yaitu guru kurang mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan guru yang lain.

Oleh karena beberapa fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

- a. Suasana kerja di SMP Negeri 1 Binjai kurang menyenangkan, tim kerja kurang aktif dan kurang mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer tidak layak untuk digunakan.
- b. Guru kurang memiliki kepercayaan diri yang kuat. Guru kurang mampu menstabilkan emosi dalam melaksanakan pekerjaan dan Guru kurang mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan Guru yang lain.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?

3. Apakah lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi SMP Negeri 1 Binjai

Bahan masukan bagi SMP Negeri 1 Binjai dalam masalah pemberian lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

b. Bagi Penulis

Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budianto (2015), yang berjudul: “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 51 guru/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43) “lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.” Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2014:12) “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21) “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2014:23)”. Menurut Komarudin (2013:76) “lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemito (2013:184) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun

penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Menurut Nitisemito (2013), “Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut”.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Menurut Nitisemito (2013), “Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan”.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja

karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Menurut Nitisemito (2013), “Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak”.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu

sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Menurut Nitisemito (2013), “Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2014:25)”. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2013:187) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi

yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri”. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2014:27) “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah”:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

12) Hubungan atasan dengan bawahan

13) Hubungan sesama rekan kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara

tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiinya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut”:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut”:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja di dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Goleman (2014:103), “kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual”.

Goleman (2014:105), “kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi”, Hoffman (2014:99), “mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri.

Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negative”.

Harsono (2013:77), “berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati”. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Hariandja (2014:99), “bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja”.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Gordon (2013:110), “memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi

Secara fisik, bagian yang paling menentukan dan berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya atau dengan kata lain yaitu otaknya. Bagian yang digunakan untuk berpikir yaitu: *korteks* sebagai bagian yang berbeda dari bagian otak yang mengurus emosi yaitu sistem limbik. Tetapi sesungguhnya hubungan antara kedua bagian inilah yang menentukan

Kecerdasan Emosi seseorang. Menurut Gordon (2013:111), “mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosi, yaitu”:

- 1) Fisik, secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap perkembangan kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya atau dengan kata lain bagian otaknya. Bagian-bagian otak yang digunakan untuk berpikir yaitu *korteks* (kadang-kadang disebut *neokorteks*) sebagai bagian yang berbeda dari bagian otak yang mengurus emosi yaitu sistem limbik, tetapi sesungguhnya hubungan antara keduanya inilah yang menentukan kecerdasan emosi seseorang.
- 2) Psikis, kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir. Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran.

“Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang menurut Hariandja (2014:100), yaitu”:

- 1) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak

masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

2) Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

c. Kecerdasan Emosi dan Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan

emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Goleman (2014:93), “berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik”. Goleman (2014:95), “seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2014:96). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja”.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Gordon (2013:94), “mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi”. Goleman (2014:120), “seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang”.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Hoffman (2014:109), “terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap

perusahaan. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Berdasarkan uraian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil”.

d. Indikator Kecerdasan Emosi

“Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2014:109) meliputi indikator sebagai berikut”:

1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3) Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

Menurut Gordon (2013:115), “mengemukakan indikator kecerdasan emosi, yaitu”:

1) *Motivation*

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

2) Empati (*social awareness*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

3) *Relationship management*

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional di dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri dan empati.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2014:45), “kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi”. Menurut (Simamora, 2014:67), “kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja”.

Menurut Mangkunegara (2015:89) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2013:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mathis (2015:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan :dalam pelaksanaan suatu pekerjaan

yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, menurut Mathis (2015:85) “diantaranya adalah : “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah”:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

4) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Selanjutnya Robbins (2014:47) “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Dharma (2013:73) “menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”.

1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang

diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Mangkunegara (2015:96) “menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.” Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang

sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut”.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Agar tercapainya tujuan perusahaan, maka diharapkan terjadinya hubungan yang harmonis pada pihak atasan dan bawahan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) “penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut”:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi,

mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2013:88) “manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah”:

2) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

3) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

4) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

5) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

6) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

8) Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

9) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

10) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

11) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:99) “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut”:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Setyaningrum (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur).	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang

berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

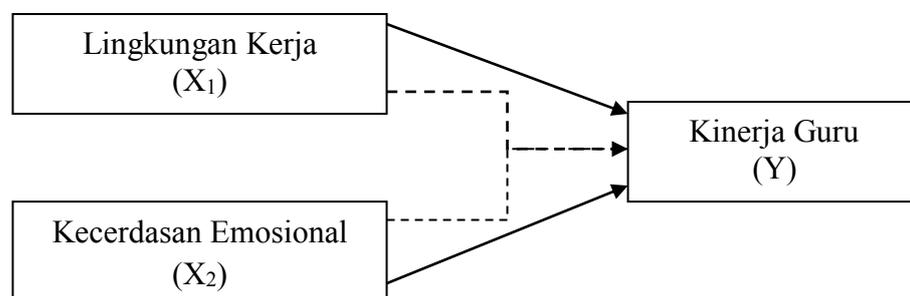
Menurut Goleman (2014:103), “kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Menurut Goleman (2014:109), indikator kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan

diri dan empati. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2013:193), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar pegawai dapat berkerja dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Menurut Goleman (2014:111), Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan spritual seorang karyawan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat”.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

Keterangan:

1. Garis putus-putus $--\rightarrow$: Hubungan secara Simultan
2. Garis bersambung \longrightarrow : Hubungan secara Parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.
3. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:6) “Penelitian assosiatif adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■									
2	Penyusunan Proposal				■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal							■	■	■			
5	Pengolahan Data										■	■	■
6	Penyusunan Skripsi											■	■
7	Bimbingan Skripsi												■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert
Kecerdasan Emosional (X_2)	Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. (Goleman, 2014:103).	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan Diri 3. Empati	1. Kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri. 2. Kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa. 3. Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain.	Skala likert
Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.	Skala likert

	seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:89)		2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.	
--	--	--	---	--

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP Negeri 1 Binjai sebanyak 51 guru”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51 guru/responden.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada guru SMP Negeri 1 Binjai. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku,

catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Binjai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*,

dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kecerdasan Emosional (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 1 Binjai

SMP Negeri 1 Binjai terletak di Jl. Sultan Hassanudin No.28, Satria, Binjai, Kota Binjai, Sumatera Utara 20742. Sekolah dibuka tahun 1993 dan mendapatkan SK pada tanggal 03 Juli 1983 dengan SK dari Menteri PP dan SK bagian urusan sekolah-sekolah dengan No 0472/O/1983. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi yang di laksanakan Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama menyatakan bahwa SMP Negeri 1 Binjai sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN). Sekolah berstatus sekolah negeri dengan akreditasi A pada tanggal 18 Desember 2006 dengan SK Akreditasi No. DP 012217.

b. Visi dan Misi SMP Negeri 1 Binjai

1) Visi

Menjadi unggul dalam prestasi, terampil dalam perbuatan, berlandaskan IMTAQ dan berwawasan IPTEK.

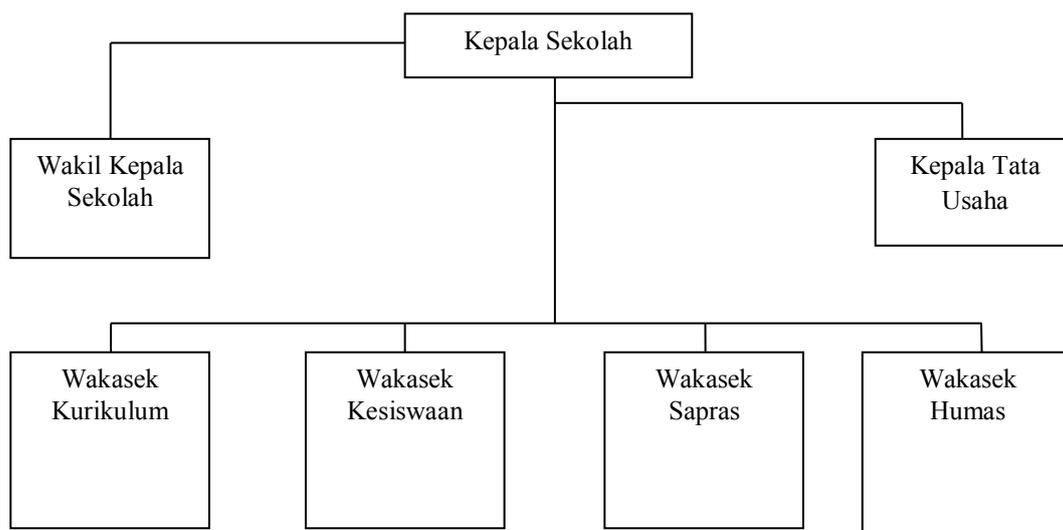
2) Misi

- a) Mewujudkan prestasi yang unggul dalam bidang akademik.
- b) Mewujudkan prestasi non akademik secara optimal.
- c) Mewujudkan lulusan yang unggul dan dapat diterima di sekolah favorit.

- d) Mewujudkan administrasi kurikulum yang lengkap dan berstandar nasional.
- e) Mewujudkan organisasi guru per mata pelajaran yang disebut MGMP.
- f) Mewujudkan pelaksanaan MGMP secara rutin.
- g) Mewujudkan kreatifitas guru untuk menciptakan bahan ajar dan alat pembelajaran sendiri.
- h) Mewujudkan syarat mutlak SSN dalam setiap rombel sesuai dengan jumlah maksimal.
- i) Mewujudkan sistem penilaian yang akurat.
- j) Mewujudkan komitmen dan kompetensi tenaga pendidik dankependidikan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas SMP Negeri 1 Binjai

Struktur organisasi pada SMP Negeri 1 Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Binjai

Sumber : SMP Negeri 1 Binjai (2019)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di SMP Negeri 1 Binjai, yaitu:

a. Kepala Sekolah

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengarahkan / mengendalikan kegiatan
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan
- 5) Melaksanakan pengawasan
- 6) Menentukan kebijaksanaan
- 7) Mengadakan rapat mengambil keputusan
- 8) Mengatur proses belajar mengajar
- 9) Mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, ketenagaan, sarana prasarana dan keuangan.

b. Wakil Kepala Sekolah

- 1) Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan.
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagakerjaan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengumpulan data
- 9) Pengembangan keunggulan

10) Penyusunan laporan

c. Kepala Tata Usaha

- 1) Bertanggung jawab ketatausahaan
- 2) Menyimpan barang pembantu, diantaranya inventarisasi barang, buku persediaan, laporan keuangan SKPD / Neraca
- 3) Menyediakan buku klepper
- 4) Menyediakan buku mutasi (siswa masuk dan keluar)
- 5) Menyiapkan laporan bulanan
- 6) Menyiapkan laporan individu sekolah (profil sekolah)
- 7) Menyiapkan agenda surat (surat masuk dan keluar)
- 8) Menyiapkan buku ekspedisi
- 9) Memberikan layanan administrasi sekolah
- 10) Menyiapkan buku induk registrasi pegawai
- 11) Melakukan belanja langsung dan belanja tidak langsung
- 12) Mengelola dana BOS
- 13) Kelengkapan administrasi sekolah
- 14) Menyediakan buku induk siswa
- 15) Menyusun daftar hadir dan rekapitulasi kehadiran guru
- 16) Menyusun daftar hadir dan rekapitulasi kehadiran pegawai
- 17) Mendata daftar peserta UN
- 18) Menjalankan program aplikasi sekolah
- 19) Menyiapkan keperluan kegiatan ujian (Semester dan UN)
- 20) Hal lain yang berhubungan dengan administrasi sekolah.

d. Wakasek Kurikulum

- 1) Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan
- 2) Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
- 3) Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
- 4) Mengatur Pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan STTB
- 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 7) Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran
- 8) Mengatur mutasi siswa
- 9) Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
- 10) Menyusun laporan

e. Wakasek Kesiswaan

- 1) Mengatur pelaksanaan bimbingan Konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan.
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS) dan Paskibra

- 4) Mengatur pelaksanaan kurikuler dan ekstra kurikuler
- 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah
- 6) Menyelenggarakan cerdas cermat, Olah Raga Prestasi
- 7) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

f. Wakasek Saprasi

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- 2) Merencanakan program pengadaannya
- 3) Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana
- 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- 5) Mengatur pembakuannya
- 6) Menyusun Laporan

g. Wakasek Humas

- 1) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite.
- 2) Menyelenggarakan bakti sosial dan karyawisata
- 3) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah
- 4) Pengelolaan kelas
- 5) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi: Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa
- 6) Pengisian daftar kumpulan nilai
- 7) Pembuatan catatan khusus tentang siswa

- 8) Pencatatan mutasi siswa
- 9) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- 10) Pembagian buku laporan hasil belajar

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	51.0	51.0	51.0
	Perempuan	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	7.8	7.8	7.8
	31-40 Tahun	13	25.5	25.5	33.3
	41-50 Tahun	15	29.4	29.4	62.7
	51-58 Tahun	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden berusia 51 - 58 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 37.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	48	94.1	94.1	94.1
S2	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 94.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	18	35.3	35.3	35.3
11-15 Tahun	8	15.7	15.7	51.0
16-20 Tahun	4	7.8	7.8	58.8
6-10 Tahun	21	41.2	41.2	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Binjai yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 41.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 51 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Saya merasa suasana kerja di SMP Negeri 1 Binjai menyenangkan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	22	43.1	43.1	66.7
Setuju	12	23.5	23.5	90.2
Sangat Setuju	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.8%), setuju sebanyak 12 orang (23.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (43.1%) dan sebanyak 12 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa suasana kerja di SMP Negeri 1 Binjai menyenangkan.

Tabel 4.6
Saya merasa kebersihan di SMP Negeri 1 Binjai membuat suasana kerja menyenangkan.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.9	3.9	3.9
	Tidak Setuju	3	5.9	5.9	9.8
	Ragu-Ragu	5	9.8	9.8	19.6
	Setuju	8	15.7	15.7	35.3
	Sangat Setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (64.7%), setuju sebanyak 8 orang (15.7%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.9%) dan sebanyak 2 orang (3.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (64.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya merasa kebersihan di SMP Negeri 1 Binjai membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.7
Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	19.6	19.6	19.6
	Tidak Setuju	9	17.6	17.6	37.3
	Ragu-Ragu	5	9.8	9.8	47.1
	Setuju	5	9.8	9.8	56.9
	Sangat Setuju	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (47.1%), setuju sebanyak 5 orang (9.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 9 orang (17.6%) dan sebanyak 10 orang (19.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

Tabel 4.8
Hubungan saya dengan guru lain sangat harmonis.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
	Tidak Setuju	3	5.9	5.9	13.7
	Ragu-Ragu	10	19.6	19.6	33.3
	Setuju	12	23.5	23.5	56.9
	Sangat Setuju	22	43.1	43.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (43.1%), setuju sebanyak 12 orang (23.5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (19.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.9%) dan sebanyak 4 orang (7.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan saya dengan guru lain sangat harmonis.

Tabel 4.9
Saya dan guru lain saling menghormati.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	2	3.9	3.9	5.9
	Ragu-Ragu	5	9.8	9.8	15.7
	Setuju	28	54.9	54.9	70.6
	Sangat Setuju	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (29.4%), setuju sebanyak 28 orang (54.9%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.8%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3.9%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (54.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dan guru lain saling menghormati.

Tabel 4.10
Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Ragu-Ragu	3	5.9	5.9	27.5
	Setuju	13	25.5	25.5	52.9
	Sangat Setuju	24	47.1	47.1	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (47.1%), setuju sebanyak 13 orang (25.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.9%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.11
Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	21	41.2	41.2	64.7
Setuju	11	21.6	21.6	86.3
Sangat Setuju	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.7%), setuju sebanyak 11 orang (21.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (41.2%) dan sebanyak 12 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

Tabel 4.12
Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	15	29.4	29.4	47.1
Setuju	15	29.4	29.4	76.5
Sangat Setuju	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.5%), setuju sebanyak 15 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (29.4%) dan sebanyak 9 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 15 orang (29.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Tabel 4.13
Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	52.9
Setuju	16	31.4	31.4	84.3
Sangat Setuju	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.7%), setuju sebanyak 16 orang (31.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Kecerdasan Emosional)

Tabel 4.14
Saya memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan
kepercayaan diri yang kuat.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.8	7.8	7.8
Ragu-Ragu	20	39.2	39.2	47.1
Setuju	24	47.1	47.1	94.1
Sangat Setuju	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.9%), setuju sebanyak 24 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (39.2%) dan sebanyak 4 orang (7.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

Tabel 4.15
Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	18	35.3	35.3	45.1
Setuju	24	47.1	47.1	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 24 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (35.3%) dan sebanyak 5 orang (9.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya memiliki kepercayaan diri yang kuat.

Tabel 4.16
Saya mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	28	54.9	54.9	76.5
Setuju	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (23.5%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (54.9%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (54.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

Tabel 4.17
Saya memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	47.1
Setuju	24	47.1	47.1	94.1
Sangat Setuju	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.9%), setuju sebanyak 24 orang (47.1%), ragu-ragu

sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja.

Tabel 4.18
Saya sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	24	47.1	47.1	56.9
Setuju	18	35.3	35.3	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 18 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%) dan sebanyak 5 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran pekerjaan.

Tabel 4.19
Saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.6	19.6	19.6
Ragu-Ragu	18	35.3	35.3	54.9
Setuju	22	43.1	43.1	98.0
Sangat Setuju	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.0%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (35.3%) dan sebanyak 10 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan.

Tabel 4.20
Saya mampu memahami perspektif orang lain.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	19.6	19.6	19.6
	Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	52.9
	Setuju	22	43.1	43.1	96.1
	Sangat Setuju	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.9%), setuju sebanyak 22 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 10 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu memahami perspektif orang lain.

Tabel 4.21
Saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	47.1
	Setuju	19	37.3	37.3	84.3
	Sangat Setuju	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (15.7%), setuju sebanyak 19 orang (37.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 8 orang (15.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (37.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menumbuhkan hubungan saling percaya.

Tabel 4.22
Saya mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan guru yang lain.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Ragu-Ragu	14	27.5	27.5	43.1
	Setuju	23	45.1	45.1	88.2
	Sangat Setuju	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.8%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (27.5%) dan sebanyak 8 orang (15.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan guru yang lain.

c. Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 4.23
Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur SMP
Negeri 1 Binjai.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	47.1
Setuju	23	45.1	45.1	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur SMP Negeri 1 Binjai.

Tabel 4.24
Saya adalah orang yang teliti.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	11	21.6	21.6	23.5
Ragu-Ragu	21	41.2	41.2	64.7
Setuju	16	31.4	31.4	96.1
Sangat Setuju	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.9%), setuju sebanyak 16 orang (31.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (41.2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (21.6%) dan sebanyak

1 orang (2.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah orang yang teliti.

Tabel 4.25
Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	43.1
Setuju	25	49.0	49.0	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 25 orang (49.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 5 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (49.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.26
Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
Ragu-Ragu	19	37.3	37.3	58.8
Setuju	19	37.3	37.3	96.1
Sangat Setuju	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.9%), setuju sebanyak 19 orang (37.3%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (37.3%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 19 orang (37.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

Tabel 4.27
Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Ragu-Ragu	16	31.4	31.4	52.9
	Setuju	20	39.2	39.2	92.2
	Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 20 orang (39.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (31.4%) dan sebanyak 11 orang (21.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (39.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

Tabel 4.28
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Ragu-Ragu	22	43.1	43.1	56.9
	Setuju	19	37.3	37.3	94.1
	Sangat Setuju	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.9%), setuju sebanyak 19 orang (37.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (43.1%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

Tabel 4.29
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Ragu-Ragu	17	33.3	33.3	47.1
	Setuju	23	45.1	45.1	92.2
	Sangat Setuju	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.8%), setuju sebanyak 23 orang (45.1%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (13.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (45.1%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.

Tabel 4.30
Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
Ragu-Ragu	12	23.5	23.5	39.2
Setuju	21	41.2	41.2	80.4
Sangat Setuju	10	19.6	19.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.6%), setuju sebanyak 21 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (23.5%) dan sebanyak 8 orang (15.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.31
Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.7	15.7	15.7
Ragu-Ragu	19	37.3	37.3	52.9
Setuju	21	41.2	41.2	94.1
Sangat Setuju	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.9%), setuju sebanyak 21 orang (41.2%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (37.3%) dan sebanyak 8 orang (15.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	29.8824	31.226	.590	.750
Pernyataan X1.2	28.7647	30.904	.477	.761
Pernyataan X1.3	29.6863	28.100	.422	.781
Pernyataan X1.4	29.1961	31.961	.321	.786
Pernyataan X1.5	29.0196	32.420	.507	.761
Pernyataan X1.6	29.0980	30.610	.461	.764
Pernyataan X1.7	29.8235	31.148	.551	.753
Pernyataan X1.8	29.4902	31.175	.503	.758
Pernyataan X1.9	29.6667	30.827	.564	.751

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Kecerdasan Emosional
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0588	16.656	.358	.773
Pernyataan X2.2	27.0392	15.478	.525	.751
Pernyataan X2.3	27.5490	17.133	.310	.779
Pernyataan X2.4	27.1176	15.826	.444	.763
Pernyataan X2.5	27.1569	15.535	.519	.752
Pernyataan X2.6	27.2941	15.812	.451	.762
Pernyataan X2.7	27.2549	15.514	.473	.758
Pernyataan X2.8	27.0392	14.078	.614	.735
Pernyataan X2.9	27.0392	15.198	.472	.759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Guru
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.0980	19.490	.765	.799
Pernyataan Y.2	27.4314	20.810	.533	.825
Pernyataan Y.3	27.0196	20.300	.695	.808
Pernyataan Y.4	27.3333	21.907	.408	.838
Pernyataan Y.5	27.2353	20.824	.501	.828
Pernyataan Y.6	27.2157	20.893	.589	.819
Pernyataan Y.7	27.0980	19.490	.765	.799
Pernyataan Y.8	26.9216	21.754	.341	.848
Pernyataan Y.9	27.1961	21.761	.439	.834

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,783 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Kecerdasan Emosional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,781 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

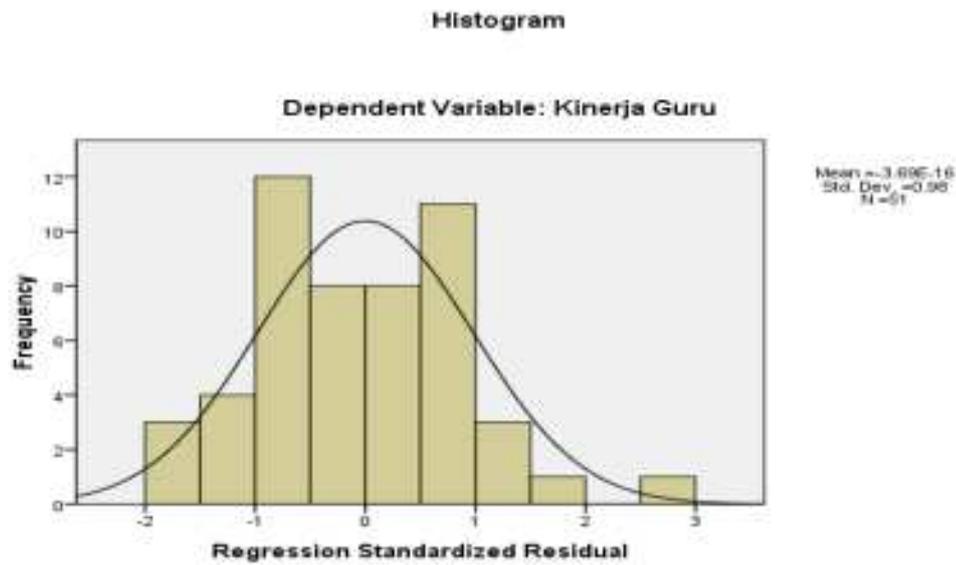
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja guru adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

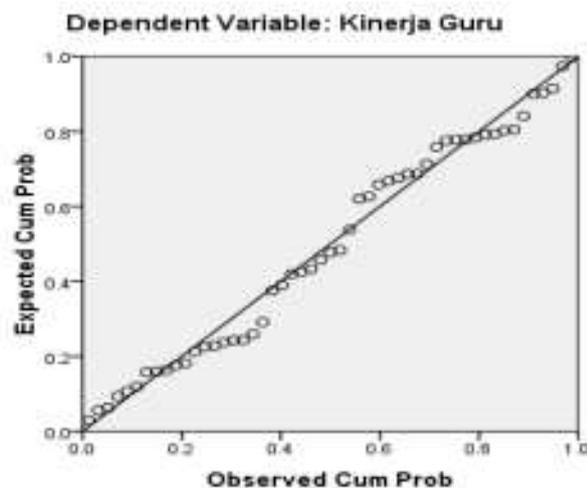


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel peneliian berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99791363
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,715 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,715 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.624	3.060	.858	.395		
	Lingkungan Kerja	.313	.096	3.264	.002	.533	1.877
	Kecerdasan Emosional	.575	.135	4.264	.000	.533	1.877

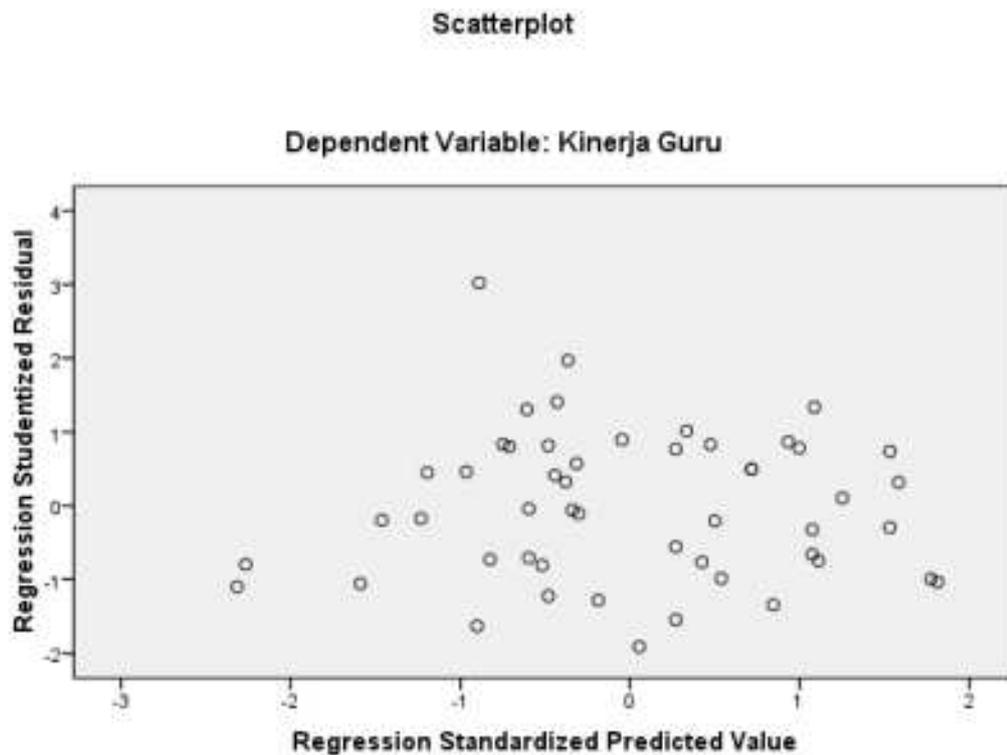
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja $1,877 < 10$ dan kecerdasan emosional $1,877 < 10$, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja $0,533 > 0,10$ dan kecerdasan emosional $0,533 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.624	3.060	.858	.395		
	Lingkungan Kerja	.313	.096	3.264	.002	.533	1.877
	Kecerdasan Emosional	.575	.135	4.264	.000	.533	1.877

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,624 + 0,313 X_1 + 0,575 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,624.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,313.
- Jika terjadi peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,575.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841.135	2	420.568	44.923	.000^a
	Residual	449.374	48	9.362		
	Total	1290.510	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44,923 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.624	3.060	.858	.395		
	Lingkungan Kerja	.313	.096	3.264	.002	.533	1.877
	Kecerdasan Emosional	.575	.135	4.264	.000	.533	1.877

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,264 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,264 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,010 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.637	3.05973

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,637 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 63,7% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya $100\% - 63,7\% = 36,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti promosi jabatan, disiplin kerja, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari koefisien regresi sebesar 0,313 serta $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja guru. Dimana lingkungan kerja

mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja guru akan menurun.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari koefisien regresi sebesar 0,575 serta $t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai. Penelitian ini menyatakan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang diberikan guru tersebut terhadap SMP Negeri 1 Binjai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP

Negeri 1 Binjai dimana $F_{hitung} 44,923 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian adalah:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
2. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai, dimana $t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.
3. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Binjai dimana $F_{hitung} 44,923 > F_{tabel} 3,19$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. SMP Negeri 1 Binjai harus memperhatikan lingkungan kerja agar suasana kerja di SMP Negeri 1 Binjai menyenangkan, guru harus aktif dan mampu bekerja sama serta peralatan kantor yang disediakan seperti komputer harus layak untuk digunakan.
2. SMP Negeri 1 Binjai harus memperhatikan kecerdasan emosional agar guru memiliki kepercayaan diri yang kuat. Guru mampu menstabilkan emosi dalam melaksanakan pekerjaan dan agar guru mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan dengan guru yang lain.
3. SMP Negeri 1 Binjai harus memperhatikan kerjasama guru, karena membantu guru dalam bekerja takkan mengurangi keahlian guru, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Dharma, Surya, 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Goleman, D. (2014). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Gordon, E. (2013). *EQ dan Kesuksesan Kerja, Focus-online, <http://www.epsikologi.com>*.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hariandja, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Grasindo. Jakarta*.
- Harsono. (2013). *Pengantar Problem Based Learning. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran UGM*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hoffman, E. (2014). *Psychological Testing At Work, Mc Graw Hill, New York*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Komarudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Setyaningrum, Rani. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)*.