

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI PEGAWAI RSUD MUYANG KUTE KABUPATEN BENER MERIAH

Siti Hanifah^{1*)} dan Azhari²⁾

¹ Pegawai RSUD Muyang Kute Kab.Bener Meriah – Aceh

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

*) email: st_hanifah@gmail.com

ABSTRACT

This study is to analyze employee performance based on the influence of the work environment, emotional intelligence and work motivation on employee performance. The study was conducted on 81 employees of Muyang Kute Hospital, Bener Meriah Regency as a sample. With descriptive and associative methods with statistical analysis approach based on path analysis model. Based on path analysis, it is evident from the results of the research hypothesis that: 1). There are direct and indirect effects of employee work environment factors on employee performance. And the results are very meaningful, with a share of 8.44%. 2). Also the results of the hypothesis test of the emotional intelligence aspect of employees, indicate that there is a direct and indirect influence of employee emotional intelligence on the performance of the employees of Muyang Kute Hospital, Bener Meriah Regency, which is quite significant at 20.12%. 3). And it is proven that there are direct and indirect effects of work motivation aspects on employee performance, which are quite large from all the variables studied, contributing 28.59% to employee performance. and 4). The results of the calculation of the correlation coefficient and the determination between employee work environment factors, emotional intelligence and employee work motivation indicate that there is a simultaneous influence on the performance of employees of Muyang Kute Bener Meriah Hospital of 46.60%.

Keywords: *work environment, emotional intelligence, work motivation, employee performance*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah masih belum optimal, baik aspek pelayanan dan kualitas kerja pegawainya. Dalam penilaian kinerja maaish dalam kategori kurang baik, sebagaimana di rilis pada Harian Umum Serambi.com (Maret 2017). Hal ini terkait dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, juga pada sebagian pegawai pelayanan khususnya masalah kecerdasan emosional dalam mengelola perasaan pegawai yang menghadapi bermacam- macam karakter pasien dan keluarga pasien seperti berempati dan mengatur suasana hati, yang tidak optimal,

Disamping itu hal klasik, masih ditemukan permasalahan pada sebagian pegawai tentang

tingkat motivasi kerjanya. Yang harus menjadi perhatian pimpinan langsung dari setiap pegawai tersebut untuk tingkatkan. Ketiga masalah diatas, sangat mengganggu dalam upaya peningkatkn kinerja pegawai, baik secara individu ataupun kelompok dan institusi.

Secara teoritis pun hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Muyang Kute, Bener Meriah. Sebagaimana disebutkan oleh Purady (2016) dan Samson *et al.* (2015) bahwa Kinerja pegawai juga di tentukan oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah hubungan timbal balik yang ada dalam pegawai dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya.

Demikian pula dengan kecerdasan emosional para pegawai. Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/*emotional quotient* (EQ), dan melalui penelitian Goleman didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* (IQ).

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja pegawai pada sebuah Rumah Sakit, motivasi kerja juga menjadi perhatian bagi pengelola organisasi. Menurut Arep dan Tanjung (2003), manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, membuat kinerja meningkat. Dan Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Jadi suatu keniscayaan bahwa motivasi kerja pegawai bagian sentral dalam pelayanan rumah sakit, karena motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan (Kuswadi, 2004 dalam Harsuko 2011).

Maka berkaitan dengan itu, tema analisis kinerja pegawai, pene,itia pandang dari aspek dukungan lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik (Bambang (1991).

Lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik, sesuatu yang senantiasa dihadapi pegawai, ada yang sifatnya mendukung kinerja juga pada saat lain menghambat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Muntasir dan Win, 2022).

Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja

Mayer dan Solovey (Goleman, 1999; Davies, Stankov, dan Roberts, 1998) mengungkapkan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, dan menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memadu pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional pegawai berkaitan dengan, *Self Awareness, Self Regulation*, Motivasi untuk diri lebih baik, memiliki empati dan keterampilan Sosial.

Kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan tidak hanya dapat menekan adanya dampak negatif terhadap ambiguitas peran, namun dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga. Carmeli (2003) dalam Yozgat (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja pekerjaan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

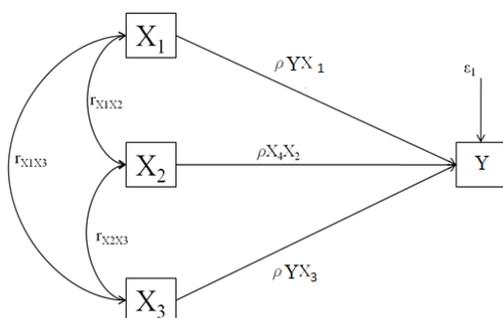
Penelitian Syahril dan Win (2021) menemukan secara statistik bahwa faktor Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (guru) sebesar 38,54 %.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dalam bekerja.

Siagian (2008) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan tercapai bila pegawai mendapatkan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Kecerdasan emosional

X3 = Motivasi kerja

ε = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Penelitian dengan pendekatan analisis verifikatif secara kuantitatif berdasarkan uji asumsi dan pengujian hipotesis penelitian.

Penelitian kuantitatif yaitu melukiskan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh fakta yang akan diolah menjadi data, kemudian diolah lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan (Mirja, dkk; 2020).

Pengumpulan data dilakukan secara primer dengan instrumen angket penelitian yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian.

Metode Analisa Data

Metode analisis dilakukan secara statistik inferensial dengan model struktural dengan pendekatan analisis jalur.

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan, dkk; 2019).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel eksogen yakni lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Sedangkan variabel endogen adalah kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Berikut dilakukan analisis data secara deskriptif dalam rangka memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dan dari 81 pegawai pada RSUD Mulyang Kute Kab. Bener Meriah yang dijadikan sumber penelitian, di peroleh informasi berikut ini.

Tabel 1. Deskripsi tentang Lingkungan kerja

L-K	Jumlah dan Persentase Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah :	0	2	22	341	121
Persentase:	0.00	0.41	4.53	70.16	24.90
Skor Penelitian variabel lingkungan kerja =2039					
Skor Ideal : 81 responden x 6 item x bobot 5 = 2430					
Tingkat Pencapaian : (2039/2430) x 100% = 83,91%					

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 70,16% menyatakan setuju, lingkungan kerja pegawai di RSUD Mulyang Kute sudah berjalan baik yang berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan sejumlah 8 butir pernyataan pada angket tentang variabel lingkungan kerja ini, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik dinilai sudah baik.

Hal ini diungkap lebih lanjut dari jumlah skor hasil penelitian diperoleh 2039. Sedangkan skor ideal 2430. sehingga pencapaian lingkungan kerja pegawai baik walaupun belum sepenuhnya optimal, mencapai 83,91%.

Berikutnya pada tabel 2 deskripsi tentang persentase tingkat kecerdasan emosional.

Tabel 2. Deskripsi tentang Kecerdasan Emosional

K-E	Jumlah dan Persentase Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah :	0	9	57	553	191
Persentase :	0.00	1.11	7.04	68.27	23.58
Skor Penelitian variabel kecerdasan emosional = 3356 Skor Ideal : 81 responden x 10 item x bobot 5 = 4050 Tingkat Pencapaian : (3356/4050) x 100% = 82,86%					

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan bahwa penilaian atas kecerdasan emosional pegawai mengungkapkan bahwa umumnya sudah baik yakni 68,27%, hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Dari sejumlah 10 butir pernyataan tentang aspek kecerdasan emosional pegawai, diperoleh skor penelitian 3355. Sedangkan skor ideal sebesar 4050, Sehingga persentase pencapaian faktor kecerdasan emosional pegawai sudah baik walaupun belum optimal, mencapai 82,86%..

Selanjutnya gambaran tentang faktor motivasi kerja menurut penilaian pada pegawai, yakni tercantum pada tabel 3. Mengungkapkan bahwa persepsi pegawai - umumnya sudah baik motivasi kerja pegawai yakni ada 61,11 sehingga akan mendukung kinerja pegawai.

Hal ini ditanyakan sejumlah 8 butir tentang faktor motivasi kerja ini, diperoleh skor penelitian 2677. Sedangkan skor ideal sebesar 3240, Sehingga persentase pencapaian faktor motivasi kerja pegawai sudah optimal, mencapai 82,62% dari harapan.

Tabel 3. Deskripsi tentang Motivasi kerja

M-K	Jumlah dan Persentase Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah :	0	1	82	396	169
Persentase :	0.00	0.15	12.65	61.11	26.08
Skor Penelitian variabel faktor motivasi kerja = 2677 Skor Ideal : 81 responden x 8 item x bobot 5 = 3240 Tingkat Pencapaian : (2677/3240) x 100% = 82,62%					

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Selanjutnya pada tabel 4 menjelaskan tentang persentase penilaian tentang kinerja pegawai.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Kinerja

Kinerja	Jumlah dan Persentase Jawaban				
	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah :	0	0	65	564	181
Persentase :	0.00	0.00	8.02	69.63	22.35
Skor Penelitian variabel Kinerja kerja = 3356 Skor Ideal : 81 responden x 10 item x bobot 5 = 4050 Tingkat Pencapaian : (3356/4050) x 100% = 82,86%					

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4, menjelaskan bahwa umumnya sudah baik (69,63%) dan terdapat 22,35% sangat baik kinerja para pegawai di lingkungan RSUD Mulyang kute Bener Meriah.

Dengan hasil penilaian 81 pegawai dengan sejumlah 10 butir pernyataan tentang aspek kinerja pegawai ini, diperoleh skor penelitian 3356. Sedangkan skor ideal sebesar 4050, Sehingga persentase pencapaian kinerja pegawai mencapai 82,86% dari harapan.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Berdasarkan model jalur, hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil (tabel 5) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Model Jalur secara Simultan

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1405.535	3	468.512	34.208	.000 ^a
Residual	1054.581	77	13.696		
Total	2460.116	80			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Keinerja

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 34,208 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 81 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,76 (Tabel F pada Lampiran 9). Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hal ini juga tampak dalam kolom-6 tabel 5, yang menyatakan nilai sig=0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diteliti.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 6. Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik.

Hasil uji -t, dinyatakan koefisien model secara parsial, kesemuanya signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

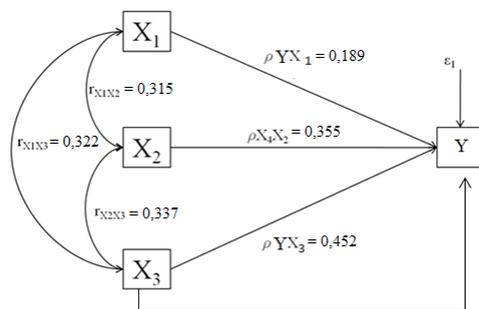
Tabel 6. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Lingkungan	0.189	2.333	0.022
Kecerdasan Emosi	0.355	4.354	0.000
Motivasi kerja	0.452	5.536	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel variable eksogen dan endogen (kinerja) dianalisis dengan model sesuai gambar berikut:



Gambar 1. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja baik fisik dan atau non fisik adalah bagian dari sistem pendukung kerja berbasis kinerja yang mampu memenuhi kehidupan organisasi. Secara statistik juga menyatakan ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Untuk itu akan ditentukan besarnya pengaruh faktor ini.

Karena adanya hubungan kausal antar variabel ini dengan faktor lain, yakni kecerdasan emosi pegawai dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai, maka secara statistik analisis jalur ada yang sifatnya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*), di hitung berikut ini:

1. Pengaruh langsung:

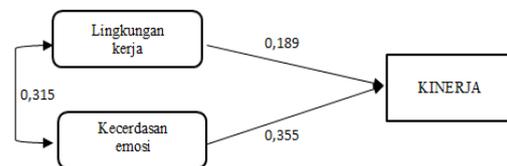
Besarnya pengaruh langsung faktor lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_1} = 0,189$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,189)^2 \times 100\% = 5,57\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel

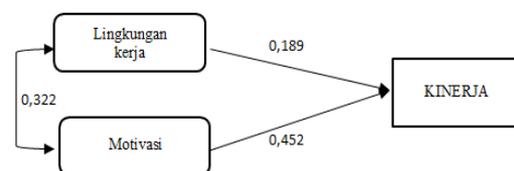
lainnya yakni kecerdasan emosi dan motivasi kerja, dinyatakan berikut ini:

- Pengaruh faktor lingkungan kerja (X_1) melalui kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah :



Sebesar $(0,189)(0,315)(0,355) \times 100\% = 2,11\%$

- Pengaruh lingkungan kerja (X_1) melalui motivasi pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah :



Sebesar $(0,189)(0,322)(0,452) \times 100\% = 2,75\%$

3. Pengaruh Total Lingkungan kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total faktor lingkungan kerja pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni: $5,57\% + 2,11\% + 2,75\%$ atau sebesar $8,44\%$.

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja pegawai

Selanjutnya faktor kecerdasan emosi setiap pegawai yang berbeda-beda mendewasakan pegawai mampu beradaptasi dan menggerakkan potensi dirinya untuk berkembang sehingga mendukung dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik dan komitmen yang tinggi. Besarnya pengaruh faktor ini, karena adanya hubungan kausal dengan faktor lain, baik lingkungan kerja ataupun motivasi kerja berdampak positif pada kinerjanya. Secara statistik analisis jalur ada, dapat dihitung pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*undirect*), yakni:

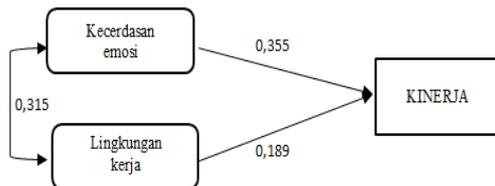
1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX_2} = 0,355$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,355)^2 \times 100\% = 12,60\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

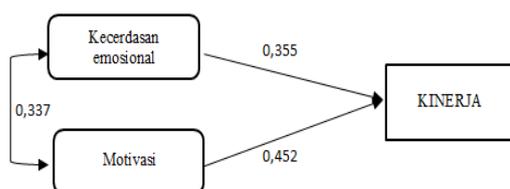
Besarnya pengaruh tak langsung kecerdasan emosional (X_2) terhadap Kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja, dinyatakan berikut ini:

- Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) melalui faktor lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah :



Sebesar $(0,355)(0,315)(0,189) \times 100\%$ diperoleh 2,11%

- Pengaruh kecerdasan emosional (X_2) melalui motivasi pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah :



Sebesar $(0,355)(0,337)(0,452) \times 100\%$ atau 5,41%

3. Pengaruh Total Kecerdasan emosional (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total faktor kecerdasan emosional pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni: 12,60 % + 2,11% + 5,41% atau sebesar 20,12%.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

1. Pengaruh langsung:

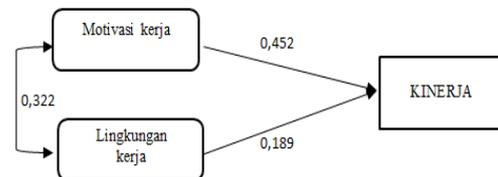
Besarnya pengaruh langsung faktor motivasi pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx_3}=0,452$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,452)^2 \times 100\% = 20,43\%$.

2. Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja pegawai (X_3) terhadap Kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel

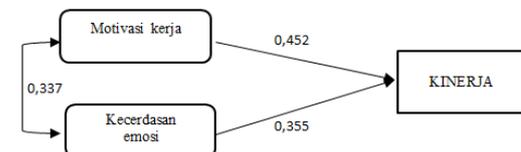
lainnya yakni lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, dinyatakan berikut ini:

- Pengaruh motivasi kerja pegawai (X_3) melalui faktor lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni:



Diperoleh: $(0,452)(0,322)(0,189) \times 100\%$ atau sebesar 2,75%

- Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah :



Sebesar : $(0,452)(0,337)(0,355) \times 100\%$ diperoleh sebesar 5,41%

3. Pengaruh Total Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yakni: 20,43% + 2,75% + 5,41% atau sebesar 28,59%.

Analisis Kinerja pegawai berdasarkan Lingkungan kerja, Kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,189 X_1 + 0,355 X_2 + 0,452 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Kecerdasan Emosional
- X_3 = Motivasi kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur lingkungan kerja pegawai (X_1) bernilai positif (yakni 0,189). Hal ini berarti, apabila lingkungan kerja fisik dan atau non fisik ditingkatkan sebesar 10% akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Mulyang Kute Kab. Bener Meriah sebesar 1,89%.

Berdasarkan Koefisien jalur aspek kecerdasan emosional pegawai (X_2) berniali positif (yakni 0,355). Yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan kecerdasan emosioanl pegawai sebesar 10% akan turut meningkatkan kinerjanya sebesar 3,55%.

Juga nilai koefisien jalur faktor motivasi kerja pegawai (X_3) bernilai positif (0,452). Dan variable ini merupakan yang terbesar pengaruhnya dari semua variable yang diteliti. Maka jika motivasi kerja pegawai meningkat, sebesar 10% akan otomatis berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 4,52%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat. Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	0.756	0.571	0.555

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara faktor lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai di RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah diperoleh R sebesar 0,756 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar **0,756**.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,571 menjelaskan bahwa konstribusi faktor lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai di RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah sebesar **57,1%**. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 42,9%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja pegawai antara lain; pemberian pelatihan pegawai, pendidikan, kompetensi, kompensasi, iklim organisasi, juga factor kepemimpinan dan lain-lain.

5. Simpulan

Analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur, membuktikan dari hasil uji hipotesis penelitian bahwa:

1). Hasil uji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung faktor lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Dan

hasilnya sangat berarti, dengan andil sebesar 8,44%.

- 2). Juga hasil uji hipotesis aspek kecerdasan emosional pegawai, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional pegawai terhadap kinerja pegawai RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah, yakni cukup signifikan sebesar 20,12%.
- 3). Dan hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung aspek motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yakni cukup besar dari semua variabel yang diteliti, dengan memberi andil 28,59% terhadap kinerja pegawai.
- 4). Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dan determinasi antar faktor lingkungan kerja pegawai, kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah, sebesar 46,60%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep,Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bambang K.1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka. Binaman Pressindo .
- Carmeli 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Davies, M., Stankov, L. and Roberts, R. 1998. Emotional Intelligence: In Search of an Elusive Construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989-1015. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.989>
- Goleman, Daniel. 1999. *Emotional Intelligence*, PT Gramedia Oustaka Utama, Jakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Kuswadi, 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mayer dan Salovey. 1997. *What is Emotional Intelligence in Emotional Development and Emotional Intelligence*. Basic Book: New York
- Marwan Hamid. dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada. Medan.
- Mirza, Win Konadi dan Mukhlis, 2020. Effect Of Education And Training, Career development

- and Position Placement on Performance of Employees Almuslim University Bireuen District, *Jurnal indomera*, Vol 1 No 1 (Maret 2020). DOI:<https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.208>
- Muntasir dan Win Konadi. 2022. Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *Jurnal indomera*, Vol 3 No 5 (Maret 2022). DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Purady 2016. *Kinerja Pegawai*. Erlangga, Jakarta
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. 2015. *Effect of Workplace. Environment on the Performance*. Penguin Books, London.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi. Aksara
- Syahril dan Win Konadi, 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, Vol 2 No 4 (September 2021). DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.217>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S. and Bilginoglu, E. (2013) Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>