

## ANALISIS KINERJA GURU BERDASARKAN ASPEK LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (Studi Kasus SMA Negeri Se-Kabupaten Bireuen)

Yuslina <sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>. Guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen - Aceh

\*) email: [yuslina\\_sma@gmail.com](mailto:yuslina_sma@gmail.com)

### ABSTRACT

*The study was conducted on 270 samples of public high school teachers in Bireuen Regency, using a descriptive analysis approach and verification using the path analysis method. The results of the study based on statistical analysis with a path analysis approach, it is evident from the results of testing the research hypothesis that: 1) there is a direct and indirect influence of the teacher's work environment factors on teacher performance which is very significant, namely 15.80%. 2). there is a direct and indirect effect of teacher job satisfaction on teacher performance that is equal to 27.68%. 3). There is a direct and indirect influence on the leadership aspect of the Principal of Public High Schools in Bireuen Regency on the performance of teachers in schools, which is 7.50%. and 4). The results of the calculation of the correlation coefficient and determination between work environment factors, teacher job satisfaction and school principal leadership showed a simultaneous influence on the performance of public high school teachers throughout Bireuen Regency by 51%.*

**Keywords:** *teacher performance, work environment, teacher job satisfaction, principal leadership*

### 1. Pendahuluan

Kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja para guru, tanpa kinerja guru yang baik, maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Melihat pentingnya hal tersebut, maka penilaian tentang kinerja guru dirasa semakin penting, ketika lembaga akan melakukan reposisi. Artinya, bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja guru.

Berkenaan dengan hal tersebut, secara empiris telah banyak dilakukan terkait faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Afandi (2016), Win Konadi dan Faisal (2010), Jayaweera et al. (2015), Taufiqurrahman dan Indarti (2014), serta Muntasir dan Win (2022) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para guru/pegawai.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka

dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup). Serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Studi empiris selanjutnya dilakukan oleh Hutabarat (2015), Kanto (2014) dan Iba Zai, dkk (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi, perilaku yang menunjukkan hubungan atasan dengan bawahan membangun pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedural, terdapat konsiderasinya meliputi perilaku pemimpin yang menunjukkan persaha-

batan, kepercayaan, keakraban, kepentingan dan kehormatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota suatu kelompok kerja.

Selanjutnya penelitian Afrizal (2015), Rahardjo (2014), Raimah dan Kamaruddin (2022) telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang partisipatif Kepala Sekolah, yakni kepemimpinan yang berorientasi profesi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para guru.

Kepemimpinan yang menyenangkan, tentu dapat mempengaruhi bawahannya secara cepat untuk mengikuti keinginannya dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Gaya kepemimpinan di sekolah yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi guru dan pegawai atau bawahannya dalam mencapai tujuan dengan dibarengi rasa puas dalam bekerja.

## 2. Landasan Teoritis

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka guru tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Tentu saja hal ini berpengaruh pada kinerja guru.

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).

### Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 2005: 105).

Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh seorang guru yang menyenangkan dan berkaitan dengan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Kepuasan intrinsik misalnya keberhasilan, kesamaan, penghargaan, keterampilan, tanggung jawab sesuai dengan profesinya sebagai seorang guru. Kepuasan

ekstrinsik misalnya dukungan, kesempatan, dan kedudukan (Hallawa dalam Viqraizin, 2015).

Siagian (2003:297) mengatakan kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Oleh sebab itu kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, sebab apabila guru merasa puas dengan pekerjaannya kinerja yang dihasilkan juga akan sangat memuaskan.

Hasibuan (2005) menyatakan kepuasan kerja seorang pegawai dapat diindikasikan dari beberapa hal berikut, yaitu: a. Menyenangi pekerjaannya, b. Mencintai pekerjaannya. c. Moral kerja positif, d. Disiplin kerja, dan e. Prestasi kerja.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja

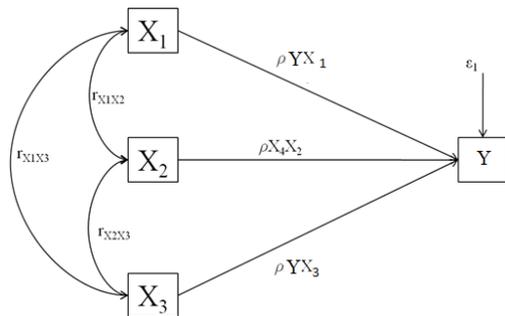
Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Mulyasa (2004:25) menjelaskan bahwa “Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Kepemimpinan pendidikan juga berarti sebagai bentuk kemampuan dalam proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, mengkoordinir orang lain yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan dan pengajaran (Wahjosumidjo, 2002).

Pemelitian Salawati dan Win K (2022) membuktikan adanya pengaruh positif faktor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru.

Atas dasar konsep diatas, maka analisis kinerja guru yang akan diteliti digambarkan dalam sebuah kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Y = Kinerja guru
- X1 = Lingkungan kerja
- X2 = Kepuasan kerja
- X3 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- $\epsilon$  = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

### 3. Metodologi Penelitian

#### Metode Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian survey secara kuantitatif, Dengan pendekatan analisis secara deskriptif dan asosiatif. Analisis deksriptif bertujuan memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel.

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 menyebarkan angket penelitian yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian, dan diberikan skor dalam angka dengan skala ordinal.

#### Metode Analisa Data

Metode analisis asosiatif antar variabel, 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).

Pengaruh tidak langsung terjadi karena adanya hubungan kausalitas antar variabel eksogen yakni

lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan Kepala Sdekolah di instansi sekolah.

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel eksogen yakni lingkungan kerja, kepuasan kerja dan Kepemimpinan Kepala sekolah. Sedangkan variabel endogen adalah kinerja guru.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Deskriptif

Sebagaimana dimaksud dengan teknik analisis 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 Muyang 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 Peneltian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 70,16% menyatakan setuju, lingkungan kerja pegawai di RSUD Muyang 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 Sedang 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 Peneltian, 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 <sup>a</sup>
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 ( $\alpha$ ) = 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.

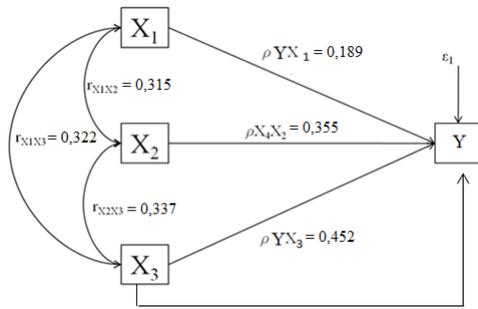
Tabel 6. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

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:

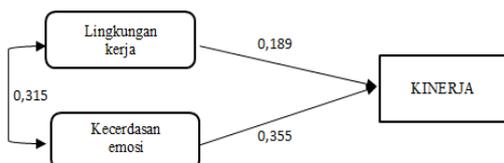
#### 1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,189$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,189)^2 \times 100\% = 5,57\%$ .

#### 2. Pengaruh Tidak langsung

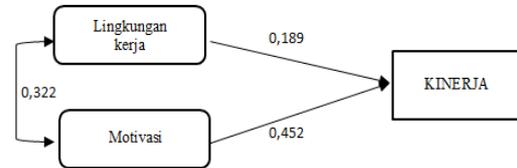
Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni kecerdasan emosi dan motivasi kerja, dinyatakan berikut ini:

- 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:

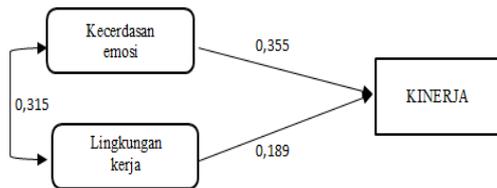
#### 1. Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,355$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,355)^2 \times 100\% = 12,60\%$ .

#### 2. Pengaruh Tidak langsung

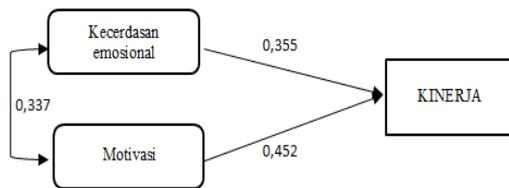
Besarnya pengaruh tak langsung kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja, dinyatakan berikut ini:

- 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

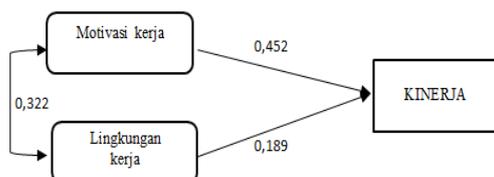
#### 1. Pengaruh langsung:

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

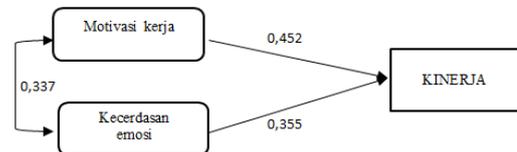
Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja pegawai ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni lingkungan kerja dan kecerdasan emosional, dinyatakan berikut ini:

- 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 Muyang Kute Kab. Bener Meriah sebesar 1,89%.

Berdasarkan Koefisien jalur aspek kecerdasan emosional pegawai ( $X_2$ ) bernilai positif (yakni 0,355). Yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan kecerdasan emosional pegawai sebesar 10% akan turut meningkatkan kerjanya 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<sup>2</sup>). 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 kontribusi 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

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afrizal. 2015, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Davis dan Newstrom, 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan Melayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Hutabarat, D.E. 2015, Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kesenjangan Pendapatan di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Stindo Profesional*, Vol 4.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021, Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1),
- Jayaweera, T. 2015, Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10, 271-278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kanto, Kulasse, dkk. 2014. "The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job Satisfaction And Performance Of State High Schools Guidance And Counseling Teacher In South Sulawesi?". *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 3, Issue 8, August 2014.
- Marwan Hamid, Saifuddin, Win Konadi, Akmal Y. 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>
- Mulyasa, E. 2004, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- 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>
- Viqraizin. 2015, Pengaruh Komptensi padagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru,
- Raimah dan Kamaruddin, 2022. Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Indomera* Vol 3 No 5 (Maret 2022), DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- Salawati dan Win Konadi. 2022, Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kec. Peusangan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 11, No 21 (Januari 2022), e-ISSN: 2722-3191.
- Siagian P. Sondang, 2003. *Filsafat Administrasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Win Konadi dan Faisal Jalal, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRK Bireuen, *Jurnal Kebangsaan* Vol 8, No 15 (Januari 2019), e-ISSN: 2722-3191