



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SLBN PEMBINA**

KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
strata 1 Manajemen (SM) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

WULAN AYU NURANNISA

12270125727

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2026



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WULAN AYU NURANNISA
NIM : 12270125727
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VII (TUJUH)
JUDUL : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SLB NEGERI PEMBINA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

Dr. Nurlasera, S.E., M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI,



DEKAN

Dr. DESRIAN SETIAH, SE, MM, Ak. CA
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

SUSNANINGSIH MUAT, SE, MM, Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wulan Ayu Nurannisa
 Nim : 12270125727
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

TIM PENGUJI

KETUA

Henni Indrayani SE.MM
 NIP. 197008021998032003

SEKRETARIS

Desvi Emti, SE, M.Si
 NIP. 196212311989032000

PENGUJI I

Dr. Ade Ria Nirmala, SE, MM
 NIP. 197304112023212000

PENGUJI II

Dr. Nurlasera, SE, M.Si
 NIP. 197306012007102003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulan Ayu Nurannisa
NIM : 12270125727
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 24 September 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Skripsi:

"PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA STB PEKAWAI SLB NEGERI PEMBINA KOTA PEKANBARU"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 31 Desember 2025
Yang membuat pernyataan





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI SLBN PEMBINA KOTA PEKANBARU

Oleh :

WULAN AYU NURANNISA
12270125727

SLB Negeri Pembina Pekanbaru adalah sebuah lembaga bidang Pendidikan khusus dan Pendidikan layanan khusus (PKPLK) yang menangani peserta didik yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik atau disebut dengan disabilitas. Untuk itu, mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Fenomena ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi Kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi/sekolah perlu meningkatkan kecerdasan emosional dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman demi meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai pada untuk SLB Negeri Pembina Pekanbaru.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT SLBN PEMBINA PEKANBARU

By:

WULAN AYU NURANNISA
12270125727

SLB Negeri Pembina Pekanbaru is an institution in the field of Special Education and Special Service Education (PKPLK) that handles students with physical, intellectual, mental, and sensory disabilities. To achieve organizational goals effectively and efficiently, attention must be paid to improving employee performance through emotional intelligence, work environment, and work motivation. This phenomenon relates to employee performance being influenced by emotional intelligence and the physical work environment, with work motivation serving as a mediating variable. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method via the SmartPLS application. The population in this study consisted of 63 individuals, and a total of 63 samples were used (saturated sampling). The results showed that emotional intelligence and the physical work environment have a direct and significant effect on work motivation. Furthermore, emotional intelligence, physical work environment, and work motivation significantly affect employee performance. Work motivation is proven to mediate the relationship between emotional intelligence and employee performance, as well as between the physical work environment and employee performance. The implications of this study indicate that organizations/schools need to enhance emotional intelligence and create a comfortable physical work environment to boost work motivation and improve employee performance at SLB Negeri Pembina Pekanbaru.

Keywords: *Emotional Intelligence, Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Slbn Pembina Kota Pekanbaru**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sekaligus sebagai dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak, Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, MM, Phd selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Dr. Tasriani, S. Ag, M. Ag selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengetahuan selama masa perkuliahan.

10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

11. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak SLBN Pembina Pekanbaru yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada Bapak Erri Wahyudi, A.Md selaku Tata Usaha dan Ibu Alrumby, S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan informasi dan kemudahan kepada penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Atas segala bantuan dan kerjasama yang diberikan, penulis mengucapkan terimakasih.

12. Untuk Kedua Orang Tua Tercintaku Gunawan dan Elva Susanti sebagai tanda bakti dan hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada ayah dan ibu yang telah memberikan kasih sayang, dukungan yang luar biasa, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang baru dapat penulis balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta dan persembahkan. Ayah terimakasih atas kerja keras dan pengorbanan yang telah diberikan selama ini. Segala jerih payah, perhatian, dan kasih sayang ayah menjadi alasan terbesar bagi penulis untuk terus berusaha dan tidak menyerah. Ibu terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bantuan dan doa yang tiada henti yang diberikan selama ini. Terimakasih atas kesabaran dan sebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala ini. Ayah, ibu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang mendorong untuk tidak menyerah. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia.

13. Kepada Mamas Adib Prayudha Gunawan dan Adik Zahra Syakeela terimakasih atas perhatian, bantuan, dan dukungan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
14. Kepada Meike Kusdanisa Azahra, Salsabila Putri Afriliani, dan Diniandra Putri terimakasih telah membersamai awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan dengan dukungan, bantuan, serta semangat yang diberikan, dan menjadi penolong dalam proses skripsi ini.
15. Kepada Agfrinda Nur Anisa, Dahlia Aggraini, dan Sabina teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi, yang telah bersama-sama saling membantu, berdiskusi, dan semangat selama proses pengerjaan skripsi.
16. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri, Wulan Ayu Nurannisa, atas segala usaha, dan kesabaran yang telah dijalani hingga sampai pada titik ini. Terimakasih karena telah bertahan dalam proses yang panjang, melelahkan, dan penuh perjuangan, termasuk saat berhenti sejenak untuk menata kembali pikiran dan perasaan dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Terimakasih karena tidak menyerah, telah berani menghadapi tekanan, kebingungan, dan berbagai keadaan yang tidak selalu berjalan sesuai harapan serta tetap percaya bahwa proses ini bisa diselesaikan. Terimakasih karena telah memilih untuk terus mencoba, belajar dari setiap kesalahan, dan mampu menguatkan diri sendiri hingga akhirnya mampu menyelesaikan apa

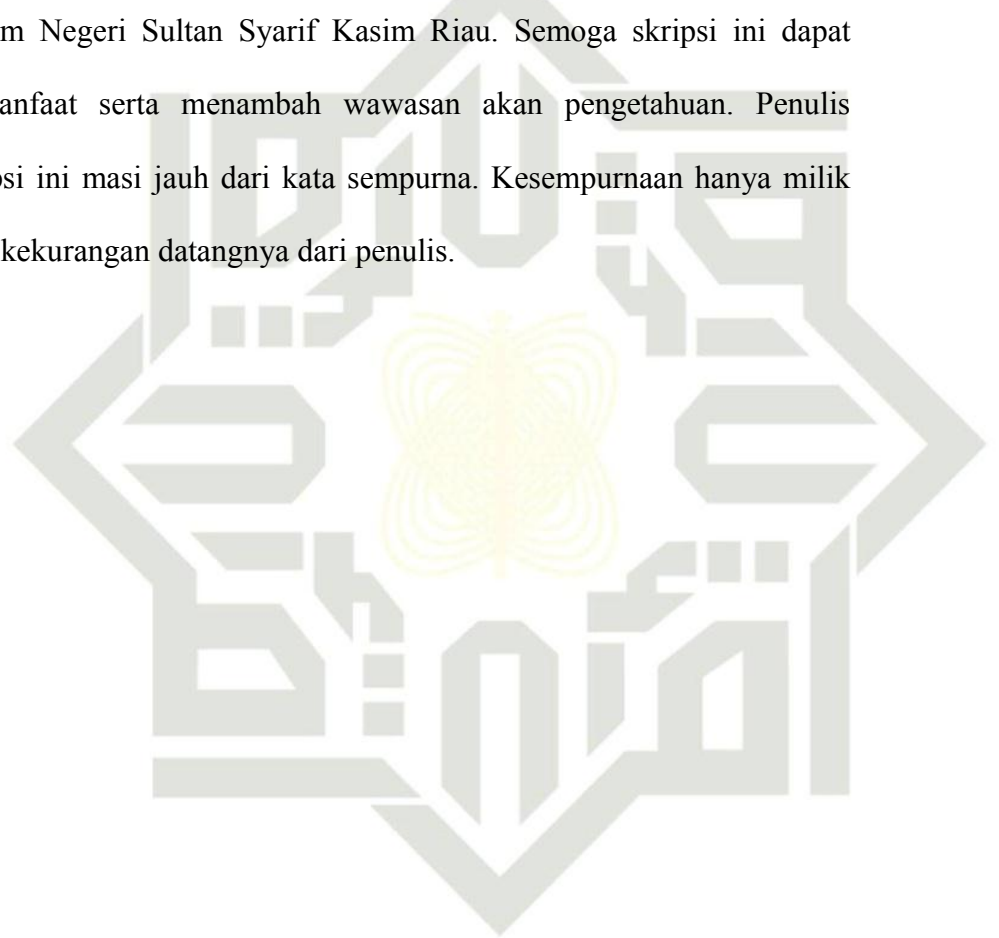


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah dimulai. Pencapaian ini adalah bukti bahwa segala perjuangan, air mata, dan kesabaran tidak pernah sia-sia dan layak untuk di banggakan. *This is for me – so proud.*

Akhir dari ketulusan dan keterbukaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan akan pengetahuan. Penulis menyadari skripsi ini masi jauh dari kata sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan datangnya dari penulis.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.4 Peiran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai	19
2.2 Kinerja.....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.2.2 Indikator Kinerja	21
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3 Kecerdasan Emosional	27
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	27
2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional	27
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	30
2.4 Lingkungan Kerja Fisik.....	31
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	31
2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	32
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	33
2.5 Motivasi	34
2.5.1 Pengertian Motivasi	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Indikator Motivasi.....	35
2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	35
2.6 Pengaruh antar Variabel	38
2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai.....	38
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	38
2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	39
2.6.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi.....	39
2.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	41
2.6.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.....	41
2.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.....	42
2.7 Konsep Islam.....	43
2.8 Penelitian Terdahulu.....	46
2.9 Kerangka Pemikiran.....	53
2.10 Konsep Operasional Variabel.....	53
2.11 Hipotesis.....	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	64
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	64
3.2 Jenis dan Sumber Data	64
3.3 Teknik Pengumpulan Data	64
3.3.1 Observasi.....	64
3.3.2 Kuesioner	65
3.4 Populasi dan Sampel	65
3.5 Analisis Data	66
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	72
4.1 Sejarah SLB Negeri Pembina Pekanbaru.....	72
4.2 Visi Misi dan Tujuan SLB Negeri Pembina Pekanbaru	74
4.2.1 Visi	74
4.2.2 Misi	75
4.2.3 Tujuan.....	75
4.3 Struktur Organisasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru	76



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	79
5.1 Karakteristik Responden	79
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	80
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian..	81
5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	82
5.2.1 Kecerdasan emosional (X1)	83
5.2.2 Lingkungan kerja fisik (X2).....	85
5.2.3 Motivasi (Z)	86
5.2.4 Kinerja pegawai (Y).....	88
5.3 Analisis Data	90
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	61
5.3.2 Pengujian <i>Model</i> Struktural (Structural Model).....	98
5.4 Pembahasan.....	103
5.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai	103
5.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	105
5.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai	107
5.4.4 Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Motivasi.....	109
5.4.5 Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Motivasi	111
5.4.6 Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi	113
5.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi.....	116
BAB VI PENUTUP	119
6.1 Kesimpulan	119
6.2 Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA.....	123
LAMPIRAN	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Data Fasilitas (Ruangan) pada SLB Negeri Pembina Pekanbaru	4
Tabel 1. 2 : Rekapitulasi Data Pegawai SLBN Pembina Pekanbaru Tahun 2023-2024.....	6
Tabel 1. 3 : Referensi kode hasil kerja dan perilaku kerja	6
Tabel 1. 4 : Kegiatan SLB Negeri Pembina Pekanbaru	8
Tabel 1. 5 : Daftar Prestasi Siswa SLB Negeri Pembina Pekanbaru 2022-202	4 9
Tabel 1. 6 : Data Prestasi Guru SLB Negeri Pembina Pekanbaru	10
Tabel 1. 7 : Data Prestasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru.....	10
Tabel 1. 8 : Data Jumlah Siswa SLB Negeri Pembina Pekanbaru	11
Tabel 1. 9 : Data Jumlah Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 2. 2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3. 1 : Kriteria Skor Penilaian	65
Tabel 4. 1 : Perbandingan akademik dan keterampilan pada jenjang pendidikan di SLBN Pembina Pekanbaru.	74
Tabel 5. 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 5. 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 5. 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	80
Tabel 5. 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian....	81
Tabel 5. 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
Tabel 5. 6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan emosional (X1)	83
Tabel 5. 7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan kerja fisik (X2)	85
Tabel 5. 8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (Z)	87
Tabel 5. 9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja pegawai (Y)	89
Tabel 5. 10 : Outer Loading	93
Tabel 5. 11 : Outer Loading Respesifikasi	94
Tabel 5. 12 : Cross Loading	96
Tabel 5. 13 : <i>Average variance extracted (AVE)</i>	97
Tabel 5. 14 : Cronbach Alpha & Composite Reliability	98
Tabel 5. 15 : <i>R-Square</i>	99
Tabel 5. 16 : <i>F-Square</i>	100
Tabel 5. 17 : Hasil Uji Hipotesis	101

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

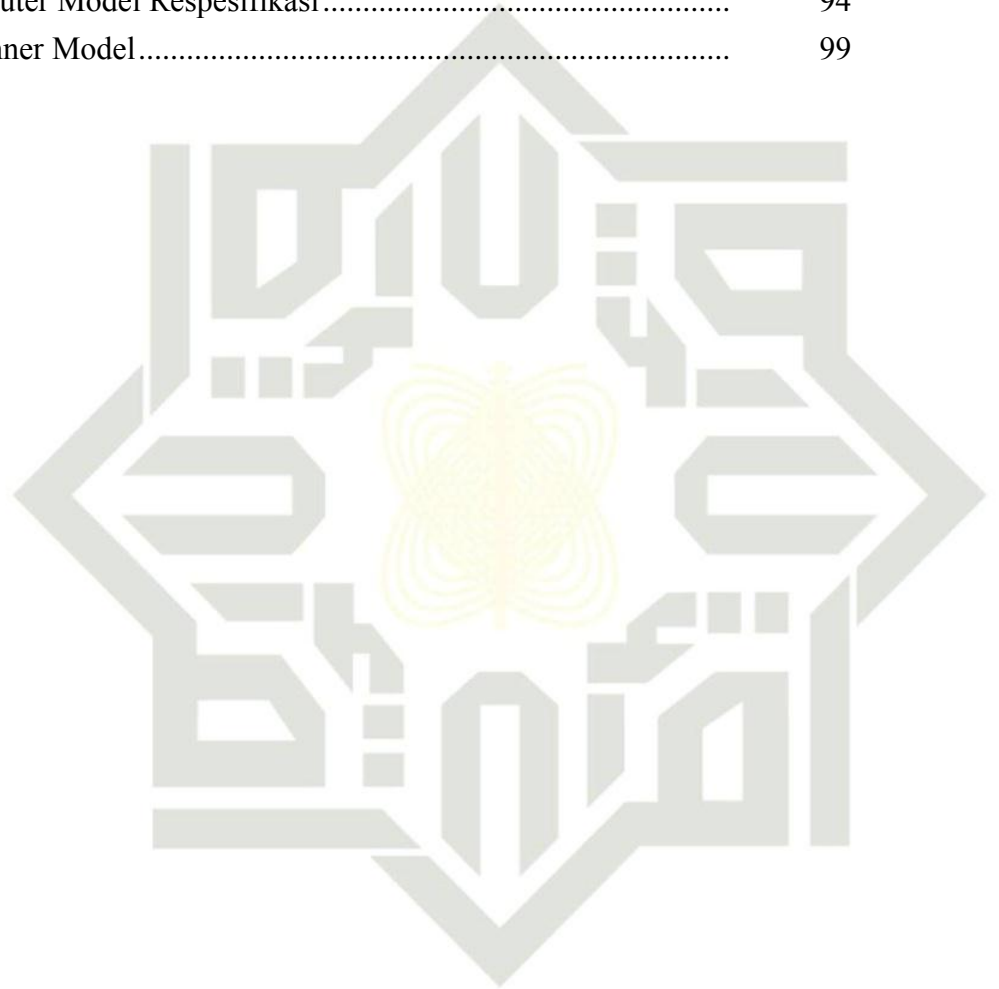


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru	75
Gambar 5. 1 : Diagram Jalur yang telah dirancang.....	91
Gambar 5. 2 : Outer Model	92
Gambar 5. 3 : Outer Model Respesifikasi.....	94
Gambar 5. 4 : Inner Model.....	99



UIN SUSKA RIAU

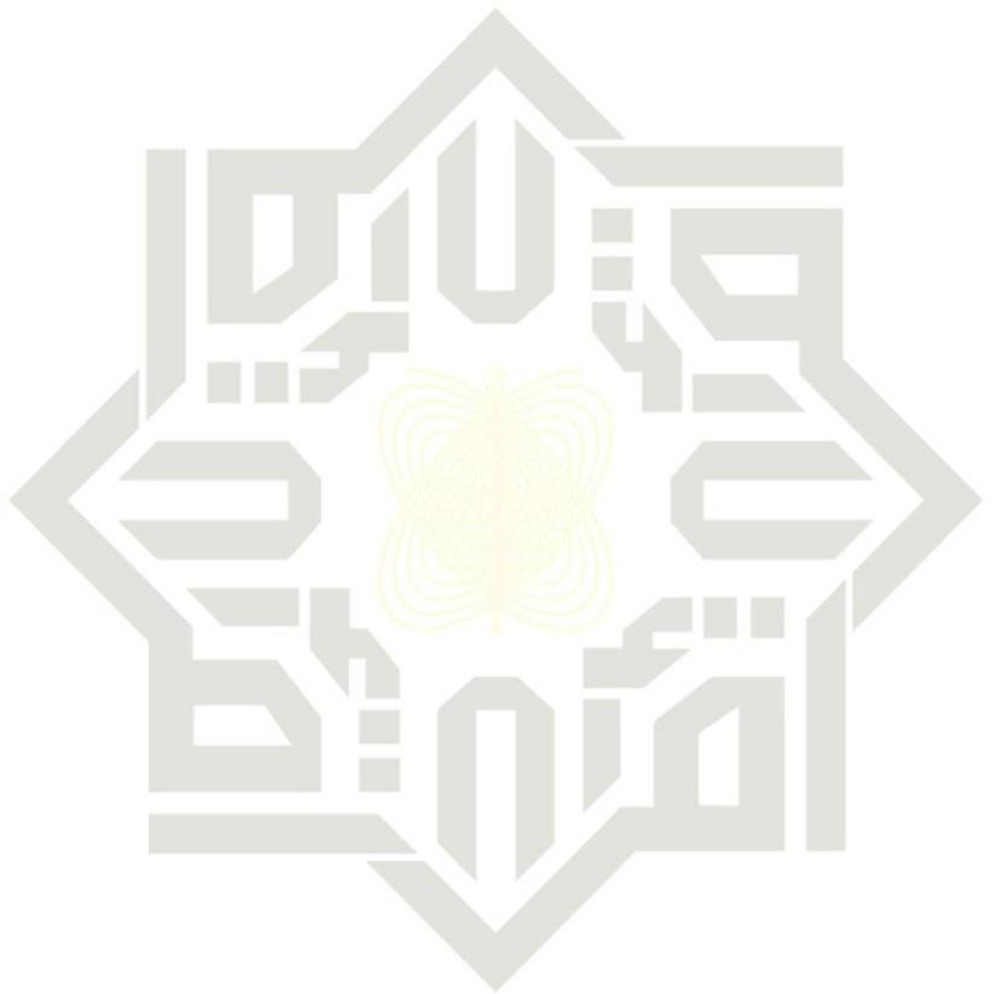


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	127
Lampiran 2 : Data Tabulasi	132
Lampiran 3 : Hasil Output Smartpls	140



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu organisasi, pemerintah membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dimasa depan, tanpa pegawai yang kompeten maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh organisasi pemerintah untuk mencapai visi dan misi organisasi serta meningkatkan kinerja (Primadya *et al.*, 2022). Oleh karena itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai nya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang bagus.

Kamijan (2021) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai serta faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis pegawai dan lingkungan tempat pegawai menjalankan tugasnya (Dwi *et al.*, 2024). Apabila kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan secara berkelanjutan, maka organisasi berpotensi mengalami stagnasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai perusahaan secara individual maupun kelompok memiliki peran dominan di balik sukses tidaknya perusahaan yang mereka jabat. Untuk itu,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

Salovey dan Mayer (2023:556) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau, mengenali, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menggunakan emosi tersebut untuk membantu dalam berpikir dan perilaku dengan cara yang mendukung perkembangan emosional dan intelektual. (Margareta *et al.*, 2025). Stephen dan Judge (2019:2) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola informasi emosional yang muncul dari diri sendiri maupun lingkungan (Noviantoro *et al.*, 2024). Kecerdasan emosional secara khusus terkait dengan kinerja pegawai, terutama di Sekolah Luar Biasa. Hal ini karena pegawai SLB sering menghadapi situasi yang menuntut empati, kesabaran dan kemampuan adaptasi, karena anak-anak dengan ABK (Anak Berkebutuhan Khusus) membutuhkan perhatian khusus. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih mampu menangani stres, mengelola emosinya, dan beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja.

Pegawai SLB tidak hanya dihadapkan pada tugas administratif dan pedagogis, tetapi juga tuntutan emosional yang kompleks karena interaksi intens dengan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan beban psikologis bagi guru SLB lebih tinggi dibandingkan dengan guru di sekolah umum, sehingga peran regulasi emosi menjadi penting



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan emosi dan memahami kondisi siswa merupakan aspek penting dalam konteks kerja di SLB (Giarto & Sarajar, 2024).

Hasil observasi di SLB Negeri Pembina Pekanbaru menunjukkan bahwa para pegawai memiliki kesabaran dan empati yang luar biasa dalam mendampingi siswa berkebutuhan khusus (ABK). Mereka mampu menangani berbagai karakteristik dan kebutuhan siswa secara tenang, serta secara konsisten melatih siswa agar tidak sepenuhnya bergantung pada alat bantu. Selain itu, para pegawai juga membiasakan siswa untuk menjalani kehidupan yang mandiri dan diperlakukan setara dengan individu lainnya. Tindakan ini mencerminkan bahwa para pegawai tidak hanya bekerja dengan ketulusan, tetapi juga berperan aktif dalam mendorong inklusi dan kemandirian siswa melalui pendekatan yang penuh empati dan pengelolaan emosi yang baik. Hal ini menjadi bukti bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam menunjang kinerja mereka di lingkungan sekolah tersebut.

Namun demikian, tingkat kecerdasan emosional antar pegawai masih beragam. Beberapa pegawai mampu menunjukkan kestabilan emosi dan empati yang konsisten, sementara sebagian lainnya cenderung mudah merasa lelah secara emosional ketika menghadapi tantangan tertentu di lingkungan kerja. Variasi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpotensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di SLB Negeri Pembina Pekanbaru, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dalam lingkungan kerja, pegawai seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan dan permasalahan yang tidak hanya menuntut kemampuan intelektual, tetapi juga keterampilan emosional. Kecerdasan emosional menjadi aspek penting dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks, karena individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosinya, memotivasi diri dan orang lain, menyelesaikan masalah secara efektif, menjaga suasana hati tetap positif, serta menunjukkan empati dan pelayanan yang baik terhadap orang lain (Wahyudi *et al.*, 2022). Selain faktor emosional, kondisi lingkungan kerja secara fisik juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 :Data Fasilitas (Ruangan) pada SLB Negeri Pembina Pekanbaru

NO	JENIS RUANGAN	JUMLAH	UKURAN
1	Ruang Kelas	59	3 x 6 m
2	Perpustakaan	1	8 x 12 m
3	Lab. Audiometer	1	6 x 8 m
4	R. Akupresur	1	6 x 8 m
5	R. Komputer/ ICT	1	6 x 8 m
6	R. Tata Busana	1	8 x 12 m
7	R. Kesenian	1	8 x 12 m
8	R. Kecantikan	1	6 x 8 m
9	R. Tata Boga	1	8 x 12 m
10	R. Kepala Sekolah	1	4 x 6 m
11	R. UKS	2	6 x 7 m
12	R. Kriya Kayu	1	6 x 8 m
13	R. Pertanian	1	6 x 8 m
14	R. Otomotif	1	6 x 8 m
15	R. Hantaran	1	6 x 8 m
16	R. Merangkai Bunga	1	6 x 8 m
17	R. Tata Usaha	1	3 x 2 m
18	R. Majelis Guru	1	6 x 8 m
19	R. Aula	1	24 x 12 m
20	R. LSP	1	6 x 8 m

Sumber : SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas salah satu bentuk nyata dari upaya menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik dapat dilihat dari ketersediaan fasilitas di SLB Negeri Pembina Pekanbaru. Berdasarkan data fasilitas (ruangan), sekolah ini memiliki berbagai jenis ruangan penunjang kerja dan pembelajaran seperti ruang kelas, ruang komputer, ruang tata boga, ruang UKS, ruang keterampilan seperti kriya kayu dan otomotif, hingga ruang khusus seperti ruang kepala sekolah dan majelis guru. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan sesuai ukuran ini menjadi salah satu indikator bahwa lingkungan kerja fisik di sekolah tersebut telah didesain untuk mendukung kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja para pegawai dan guru dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja fisik di SLB Negeri Pembina Pekanbaru terlihat sangat baik, terdapat hal-hal yang membuat suasananya berbeda dari sekolah pada umumnya. Ruang kelas di SLB berukuran lebih kecil dan hanya diisi oleh beberapa siswa dengan karakteristik dan kemampuan belajar yang beragam. Meskipun mereka berada dalam kelompok pembelajaran yang sama, setiap siswa memiliki tingkat pemahaman, cara berinteraksi, serta respon yang berbeda terhadap pembelajaran. Kondisi ini membuat guru perlu menyesuaikan metode mengajar, cara berkomunikasi, dan pendekatan emosionalnya agar proses belajar berjalan efektif. Suasana belajar yang dinamis dan penuh interaksi ini menuntut guru untuk memiliki kesabaran dan pengendalian emosi yang tinggi. Dengan demikian, meskipun fasilitas fisik di sekolah sudah baik, ukuran ruang kelas yang terbatas serta dinamika pembelajaran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

khaf di SLB menjadi faktor penting yang turut memengaruhi kenyamanan dan kinerja guru dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai aspek perlu diperhatikan, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ketika organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, pegawai akan merasa lebih baik, termotivasi, dan mampu mengeluarkan seluruh potensinya. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai dapat menghambat pencapaian kinerja yang maksimal. Afandi (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang memengaruhi kepuasan kerja dan cara mereka menyelesaikan tugas, termasuk ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung peningkatan kualitas hasil kerja. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk melihat bagaimana faktor lingkungan kerja tersebut berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai SLB, yang menghadapi tantangan tersendiri dalam proses kerja mereka (Sapu et al., 2023)

Tabel 1. 2 : Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Pegawai SLBN Pembina Pekanbaru Tahun 2023-2024

TAHUN	HASIL KERJA	PERILAKU KERJA
2023	2	2
2024	2	2

Sumber: SLB Negeri Pembina Pekanbaru

Tabel 1. 3 : Referensi kode hasil kerja dan perilaku kerja

KODE	KETERANGAN
1	Diatas Ekspetasi
2	Sesuai Ekspetasi
3	Dibawah Ekspetasi

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penilaian kinerja pegawai di SLB Negeri Pembina Pekanbaru tahun 2023 dan 2024, penilaian kinerja pegawai tersebut didasarkan pada dua aspek utama, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja, yang dinyatakan dalam bentuk kode penilaian sesuai dengan standar evaluasi internal sekolah. Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai mengacu pada kode penilaian yang disajikan pada tabel 1.3. Rekapitulasi data hasil penilaian pegawai yang diambil dari Dinas Pendidikan Provinsi Riau, terlihat bahwa sebagian besar pegawai mendapatkan nilai kerja dan sikap dengan skor 2. Ini menunjukkan bahwa mereka berada dalam kategori “Sesuai Ekspetasi”. Namun, sampai sekarang, belum ada pegawai yang mencapai kategori “Diatas Ekspetasi”. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih bisa diperbaiki dengan memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh, seperti kecerdasan emosional, suasana kerja, dan motivasi. Dengan kata lain, walaupun tempat kerja di SLB Negeri Pembina Pekanbaru sudah cukup baik, masih perlu usaha untuk memperkuat faktor psikologis dan motivasi agar kinerja pegawai bisa menjadi lebih baik.

Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh diketahui bahwa sekolah selalu mengadakan berbagai program untuk meningkatkan kemampuan guru. Program-program ini tidak hanya untuk membantu para guru menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka, tetapi juga sebagai cara sekolah untuk mendukung semangat kerja guru supaya tetap bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir bisa dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.



Tabel 1. 4 : Kegiatan SLB Negeri Pembina Pekanbaru

NO	NAMA KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN	SDM YANG TERLIBAT	JUMLAH YANG TERLIBAT
1	Peningkatan kompetensi guru dalam mengembangkan kurikulum pembelajaran dan penilaian yang mengakomodasi peserta didik berkebutuhan khusus pada satuan pendidikan khusus atau sekolah luar biasa	Februari 2022	Guru dan Narasumber	± 35 Orang
2	Sosialisasi kurikulum Merdeka	Oktober 2022	Guru dan Narasumber	± 40 Orang
3	Workshop penyusunan perangkat pembelajaran dan Pembekalan ilmu mengenai penggunaan teknologi	Januari- Juni 2024	Guru	± 60 Orang
4	Workshop penyusunan perangkat pembelajaran dan Upgrade ilmu mengenai penggunaan teknologi dan hal- hal yang menunjang pembelajaran	Juli- Desember 2024	Guru	± 60 Orang
5	KKG Rayon I Penyusunan Projek Profil	September 2023	Guru	± 25 Orang
6	Bimtek Penguatan Implementasi Kurikulum Merdeka Sekolah Luar Biasa (SLB) Se Provinsi Riau Tahun 2023	Maret 2023	Guru	± 15 Orang

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

Berbagai kegiatan tersebut menunjukkan bahwa sekolah mendukung guru untuk lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja. Melalui pelatihan, workshop, dan bimbingan teknis, guru didorong untuk meningkatkan ketrampilannya agar bisa memberikan layanan terbaik kepada siswa. Namun,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meskipun usaha untuk meningkatkan motivasi sudah dilakukan, masih perlu pemahaman lebih dalam tentang peran motivasi kerja dalam memperbaiki kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dorongan dari dalam diri untuk mempertahankan semangat kerja, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Ketika pegawai bekerja dengan penuh semangat atas dasar keinginan pribadi untuk memberikan kontribusi, mengembangkan diri, atau sebagai bentuk pengabdian, hal tersebut mencerminkan motivasi internal. Motivasi internal diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Musnur & Murkhana, 2023).

Saat ini, peningkatan motivasi kerja telah menjadi bagian dari strategi umum dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyak organisasi berupaya untuk membina dan mengembangkan motivasi pegawai guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Cetin & Askun, 2017 “dikutip oleh” (Nabilla *et al.*, 2024)). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel mediasi karena berperan dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai (Amaral *et al.*, 2023 “dikutip oleh” (Nabilla *et al.*, 2024)).

Dengan adanya motivasi kerja, pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Motivasi kerja merupakan aspek penting bagi keberhasilan perusahaan karena berasal dari dorongan individu untuk bertanggung jawab dan mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi yang tinggi mendorong sumber daya manusia untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Lamawuran *et al.*, 2023 “dikutip oleh” (Nabilla *et al.*, 2024)).

Tabel 1. 5 :Daftar Prestasi Siswa SLB Negeri Pembina Pekanbaru 2022 – 2024

TAHUN	JENIS LOMBA	JUMLAH PRESTASI
2021	Lomba FLS2N PDBK	5
	Lomba LKSN PDBK	5
2022	Lomba FLS2N PDBK	5
	Lomba LKSN PDBK	8
	KOSN PDBK	3
	AKA PDBK	1
2023	Lomba FLS2N PDBK	4

2024	Lomba LKSN PDBK	4
	KOSN PDBK	1
	SOIna (Spe sial Olimpik Indone sia)	3
	Lomba FLS2N PDBK	6
	Lomba LKSN PDBK	6
	KOSN PDBK	2
	AKA PDBK	1

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

Tabel 1. 6 : Data Prestasi Guru SLB Negeri Pembina Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH PRESTASI (ORANG)
2020	4
2021	8
2022	1
2023	5
2024	1

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

Tabel 1. 7 : Data Prestasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru

NO	PRESTASI	TINGKAT	TAHUN
1	Sekolah Ramah Anak (SRA)	Nasional	2023
2	Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP-P1) Hortikultura	Nasional	2023
3	Akreditasi sekolah A	Nasional	2024
4	SLB terbaik	Provinsi	2024
5	Alumni yang tamat SLB Pembina yang sudah berkuliah 3 tahun terakhir berjumlah 16 orang	Provinsi	2022-2024
6	Produksi UMKM Batik Tulis Motif Riau, Canting Batik Tuli Riau	Provinsi	2018-2024

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

Dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), pegawai menghadapi tantangan unik dalam mendidik anak-anak berkebutuhan khusus. Untuk mengatasi tantangan ini, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting. Namun, motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Motivasi dapat memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan lingkungan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Haryanto & Mukrodi, 2022)

Pegawai di Sekolah Luar Biasa (SLB) Pekanbaru menunjukkan dedikasi tinggi dalam memberikan layanan kepada anak-anak berkebutuhan khusus (ABK). Hasil observasi awal menunjukkan bahwa mereka mampu menjalankan tugas dengan penuh kesabaran, empati, serta pengelolaan emosi yang baik. Pihak sekolah juga menyediakan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan para pegawai. Meskipun begitu, pencapaian kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada dukungan fasilitas, melainkan juga dipengaruhi oleh aspek internal seperti kecerdasan emosional dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi sebagai variabel mediasi, guna memberikan wawasan baru dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan khusus.

Tabel 1. 8 : Data Jumlah Siswa SLB Negeri Pembina Pekanbaru

TAHUN AJARAN	JUMLAH SISWA (ORANG)
2020/2021	321
2021/2022	260
2022/2023	287
2023/2024	320
2024/2025	311

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru



Tabel 1. 9 : Data Jumlah Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

TAHUN	JUMLAH (ORANG)
2020	69
2021	69
2022	83
2023	84
2024	63

Sumber: SLB Negeri Pembina Kota Pekanbaru

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Motivasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?
5. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Motivasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?
6. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

7.

Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di SLB Negeri Pembina Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1.

Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

2.

Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

3.

Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

4.

Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

5.

Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

6.

Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru

7.

Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. **Manfaat bagi Peneliti**
Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai serta motivasi sebagai faktor yang memperkuat.
2. **Manfaat bagi Perusahaan (Organisasi/SLB)**
Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan serta sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan hasil penelitian agar kinerja pegawai menjadi baik dan menjadi sumber informasi.
3. **Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya**
Untuk selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dari penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 (enam) bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang akan mendasari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan gambaran mengenai sistematika penulisan.



BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang relevan dengan penelitian. Penelitian terdahulu yang terkait juga akan disajikan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat sejarah perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bab yang akan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama penelitian tentang kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan daftar pustaka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran sentral dalam mengelola aset berharga setiap organisasi, yaitu sumber daya manusia. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola dan mengoptimalkan kontribusi individu-individu yang menjadi bagian dari tim kerja. (Dirgantara & Suryadarama, 2023)

Beberapa pandangan menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia yaitu “suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi”.
2. Gary Dessler mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajer, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian”.
3. Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya *Personnel Management* yang ditulis kembali dalam buku manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, dan arah kegiatan seperti



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, memelihara, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, yang berarti memantau". (Hanim & Baskoro, 2023)

Dapat disimpulkan definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses strategis yang berfokus tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada pengembangan dan pemanfaatan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih luas dalam organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- 3) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- 2) Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 6) Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir. (Yusri, 2020)

2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Sutadma, (2021) adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/ perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, lembaga/ perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan. (Cirebon et al., 2023)

2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Marisa Jaya Abadi yang dipublikasikan dalam Jurnal Wawasan Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan konstruksi, di mana manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian penghargaan dan insentif yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keseimbangan antara tugas profesional dan kesejahteraan mental, sehingga



strategi pengelolaan SDM yang terencana dapat menciptakan tim yang kuat, meningkatkan efisiensi proyek, serta memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri konstruksi yang ketat (Konstruksi *et al.*, 2025)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Chairunnisah *et al.*, 2021)

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut (Rafiq, 2019) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi. (Husna & Prasetya, 2024)

Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. (Husna & Prasetya, 2024)

2.2.2 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai dapat diukur dengan 3 (tiga) cara, yaitu:

1 Kuantitas

Berkaitan dengan menempatkan perhitungan dari suatu proses atau bisa dikatakan pelaksanaan kegiatan dalam ukuran kuantitatif.

2 Kualitas

Berkaitan dengan mutu yang didapat guna mencerminkan tingkat kepuasan dari seberapa baik dan cepat penyelesaian perusahaan dalam mencapai sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

3 Ketepatan waktu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sesuai atau tidak dalam menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan (Kholifah & Firdaus, 2023)

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al (2012), kinerja individu dipengaruhi oleh:

1. Faktor Individu

Menurut Gibson *et al* (2012) faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.

1) Kemampuan dan keterampilan

Menurut Gibson *et al* (2012) kemampuan dan keterampilan memainkan peranan dalam kinerja individu. Berdasarkan pendapat Gibson *et al* (2012), kemampuan (ability) didefinisikan sebagai:

“...a trait (innate or learned) that permits a person to do something mental or physical...”

Jadi, kemampuan adalah sifat alamiah atau yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu (mental/fisik).

2) Latar belakang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja.

Demografis

Menurut Gibson *et al* (2012) klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan tertentu. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja bergantung dengan jenis pekerjaannya, untuk pekerjaan lapangan yang membutuhkan energi lebih, maka jenis kelamin laki-laki lebih dapat diandalkan, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang lebih tinggi jenis kelamin perempuan lebih dapat diandalkan.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.

Persepsi

Persepsi meliputi pengorganisasian dan penginterpretasian berbagai stimuli terhadap pengalaman psikologis. Individu menggunakan 5 hal untuk memahami lingkungannya yaitu penglihatan, sentuhan, pendengaran, perasaan dan penciuman.

Attitude

Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Manifestasi sikap itu tidak dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi terkait adanya kesesuaian reaksi terhadap rangsangan (stimulus) tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial.

3) Personality

Kepribadian (personality) adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakan dirinya dari orang atau bangsa lain (Rivai & Mulyadi, 2012 dalam (Chairunnisah *et al.*, 2021)

4) Pembelajaran

Pembelajaran (learning) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku.

5) Motivasi

Berdasarkan pendapat Mustofa (2010), individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Individu bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya.

3. Faktor Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor Organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

1) Sumber Daya

Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas. Sumber daya yang dimaksud adalah segala sumber daya yang menunjang pekerjaan seorang individu. Organisasi yang memiliki sumber daya atau alat yang menunjang seperti sistem informasi yang bagus, maka penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih efisien, sehingga kinerja akan semakin baik.

2) Kepemimpinan

Pengaruh leadership terhadap kinerja individu (individual performance), kinerja kelompok (group performance) dan kinerja organisasi (organizational performance) sangatlah penting. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki.

3) Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu. Salah satu faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi individual performance adalah sistem penghargaan (reward system). Manajemen dapat menggunakan reward untuk meningkatkan kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai. Manajemen juga dapat menggunakan reward untuk menarik karyawan yang memiliki keahlian (skill) untuk bekerja di organisasinya.

4) Struktur

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing orang yang ada dalam organisasi. Struktur dapat mempengaruhi kinerja karena adanya desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu pimpinan dalam melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab serta dalam memberikan kewenangan terhadap anggotanya

5) Job Design

Menurut Gibson *et al* (2012), desain pekerjaan (job design) di definisikan sebagai:

“...Job design refers to the process by which managers specify their continents, methods and relationships of jobs to satisfy both organizational and individual requirements...”

Jadi, job design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

(Chairunnisah *et al.*, 2021)



2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman seorang ahli psikolog menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dengan porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Goleman juga menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

Individu yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan lebih kritis dan rasional dalam menghadapi berbagai macam masalah. Dan kemampuan individu akan lebih untuk bersikap ramah, kemauan untuk bekerja sama dan dapat mengatasi konflik secara tepat, menciptakan kondisi lingkungan yang menyenangkan. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional seseorang rendah yaitu sikapnya yang selalu khawatir dan bersikap pesimis, sulit mengetahui situasi emosi orang lain sehingga dia sulit berempati dengan orang lain yang sedang bermasalah (RAMADHANI, 2022)

2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Berikut adalah indikator menurut Goleman (2022:45), ada 5 indikator, yakni:

1. Mengenali emosi diri

Kemampuan untuk mengenali perasaan disaat perasaan itu sedang terjadi.

Kemampuan mengenali emosi diri ini ialah dasar dari kecerdasan emosional,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti yang di sebutkan oleh para tokoh psikologi bahwa kesadaran diri ialah metamood atau kesadaran seorang individu terhadap emosinya sendiri. Kesadaran diri ini merupakan suatu kewaspadaan terhadap mood/ suasana hati maupun pikiran individu tersebut, karena apabila individu tersebut kurang waspada maka individu tersebut bisa mudah larut dalam emosi dan dikuasai oleh emosi tersebut. Kesadaran ini menjadi salah satu prasyarat yang penting dalam mengendalikan emosi sehingga individu bisa mudah untuk menguasai emosinya.

2. Mengelola Emosi

Ini adalah kemampuan untuk mengelola emosi dengan cara yang memungkinkan mereka dikomunikasikan dengan benar dan seimbang dalam diri seseorang. Mengendalikan emosi yang mengganggu adalah cara menuju kemakmuran yang penuh gairah. Stabilitas diri atau keseimbangan diri dapat dimanifestasikan oleh emosi yang tidak diinginkan untuk waktu yang lama termasuk kemampuan untuk menghadapi konsekuensi dan kemampuan untuk menghindari emosi yang menyedihkan.

3. Motivasi diri sendiri

Artinya individu tersebut mau berdiskusi dan berperilaku secara terfokus dan terarah. Di lain sisi, individu harus siap untuk menghadapi tantangan yang menuntut individu dalam berpikir sebagai pribadi yang tegas dan cerdas agar bisa bersikap positif. Motivasi menyentuh keinginan terdalam kita untuk menggerakkan diri pada tujuan, untuk menantang diri sendiri, untuk berinisiatif dan bertindak paling efektif, juga untuk membantu menghadapi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu kegagalan. Dapat dikatakan memotivasi diri sendiri ini adalah kemampuan dalam memberikan semangat, support diri sendiri agar mau bergerak untuk melakukan suatu kegiatan yang bermanfaat dan berguna bagi diri sendiri maupun orang lain. Individu yang berhasil menjalani kehidupannya adalah seorang individu yang mampu untuk memotivasi dirinya ke arah yang positif daripada orang yang harus menunggu orang lain memperhatikan dirinya terlebih dahulu.

4. Mengenali emosi orang lain

Empati juga disebut sebagai keahlian/ kemampuan seseorang dalam mengenali emosi orang lain. Empati itu ada karena adanya kesadaran diri dalam individu tersebut, karena semakin kita memahami emosi diri sendiri, maka kita akan lebih bisa memahami/ membaca emosi orang lain.

5. Membina hubungan

Kemampuan membina hubungan adalah keterampilan yang mendukung popularitas pribadi, kepemimpinan dan kesuksesan. Keterampilan komunikasi adalah keterampilan dasar untuk membina suatu hubungan yang sukses. Orang sukses di bidang apapun adalah mereka yang memiliki keterampilan membina hubungan. Sehingga orang-orang tersebut akan menjadi pusat perhatian dalam lingkungannya juga menjadi teman yang mengasikkan karena memiliki kemampuannya dalam menjalin komunikasi. Membina hubungan bisa juga dikatakan sebagai kemampuan interaktif. Kemampuan interaktif adalah menjaga perasaan dengan baik sambil mengelola orang lain dan dengan hati-hati memahami keadaan dan organisasi informal,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkolaborasi dengan lancar, memanfaatkan kemampuan ini untuk memengaruhi dan memimpin, memikirkan dan mempertanyakan tujuan, dan untuk berkoordinasi dan bekerja dalam kelompok. Disukai orang lain, hormat, ramah, bisa dijadikan sebagai petunjuk positif mengenai bagaimana kemampuan siswa dalam menjalin hubungan kerjasama dengan sekitarnya. Banyaknya hubungan interpersonal yang siswa miliki, bisa menjadi tolak ukur sejauhmana kepribadian siswa itu berkembang. (Margareta *et al.*, 2025)

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor yang bersifat pribadi, sosial ataupun gabungan beberapa faktor. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Menurut Goleman terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam diri individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal, merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap pengaruh luar yang bersifat individu secara perorangan, secara kelompok, antara individu dipengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui perantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang sudah canggih (Putri Mukhlisa *et al.*, 2023)



2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Dalam dunia kerja, terdapat berbagai aspek yang menunjang keberhasilan perusahaan, seperti karyawan, fasilitas kerja, sistem manajemen, dan lingkungan kerja. Aspek-aspek tersebut perlu diperhatikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Penelitian ini akan difokuskan pada aspek lingkungan kerja karena memiliki pengaruh besar terhadap kondisi dan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. (Kristanti *et al.*, 2023)

Menurut Santoso *et al.*, (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Armansyah *et al.*, (2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi di sekitar area kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi aktivitas pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Armansyah *et al.*, (2024), adalah sebagai berikut:

Udara

Faktor udara yang sering diperhatikan adalah suhu dan kadar uap air di lingkungan kerja.

Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlunya kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain, pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran. (Ahmad Sahru Romadhon, 2015)



2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Robins (2006) dalam (Hasyim *et al.*, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang mendasar mempengaruhi orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan padanya dan mampu diselaraskan dengan tujuan organisasi. Motivasi sangat menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Jusweldi Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim *et al.*, 2022)

Sedangkan menurut Andika (2019) dijelaskan bahwasanya pengertian motivasi adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi dan bersemangat untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Husna & Prasetya, 2024). Abraham Maslow (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya. (Andi Irfan *et al.*, 2023)

2.5.2 Indikator Motivasi

Abraham Maslow dalam (Andi Irfan *et al.*, 2023) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.
2. Sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka.
3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan.
4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab.
5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja.
6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merujuk pada hal-hal yang berasal dari dalam diri individu, yang sering kali didasarkan pada kepuasan pribadi dan aspirasi internal. Beberapa faktor intrinsik yang memengaruhi motivasi karyawan antara lain:

a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor ini sangat penting karena pekerjaan yang bermakna



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan sesuai dengan minat serta keahlian individu dapat meningkatkan motivasi secara signifikan. Karyawan yang merasa bahwa tugas mereka memiliki nilai dan kontribusi terhadap tujuan yang lebih besar akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

2) Penghargaan dan Pengakuan

Perasaan dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan menjadi salah satu pendorong motivasi intrinsik yang kuat. Penghargaan tidak selalu harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa pujian, sertifikat, atau ucapan terima kasih dari atasan atau rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung memiliki rasa puas yang lebih tinggi dan bersemangat untuk terus memberikan hasil yang terbaik.

3) Peluang Pengembangan Diri

Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Program pelatihan, workshop, peluang promosi, dan akses terhadap proyek-proyek baru adalah beberapa bentuk dukungan yang dapat diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan diri karyawan.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan eksternal atau kondisi kerja yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Lingkungan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik maupun psikologis sangat penting dalam memotivasi karyawan. Faktor fisik meliputi fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, faktor psikologis mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, budaya kerja yang positif, dan komunikasi yang efektif antar anggota tim.

2) Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu motivator utama dalam dunia kerja. Hal ini mencakup gaji, insentif, tunjangan, bonus, dan manfaat tambahan lainnya. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil dan setimpal dengan upaya yang mereka lakukan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras.

3) Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peran besar dalam memengaruhi motivasi karyawan. Pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menurunkan semangat dan keterlibatan karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa dihargai sebagai individu dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Motivasi karyawan adalah hasil dari interaksi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik. Organisasi yang ingin meningkatkan motivasi karyawan perlu memperhatikan aspek internal, seperti penghargaan terhadap individu, serta aspek eksternal,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi yang baik antara kedua faktor ini dapat menciptakan karyawan yang termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan (Andi Irfan *et al.*, 2023)

2.6 Pengaruh antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pegawai

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan Tindakan.(Primadya *et al.*, 2022)

Menurut (Devi Marlina, 2018; Merina Nindi Putri, 2021) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara signifikan dapat dicapai melalui pernyataan kecerdasan emosional yang menjadikan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai.(Wahyudi *et al.*, 2022)

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil penelitian Supit (2019), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan alhasilnya kinerja pegawai akan rendah. (Supit, 2019)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebutuhan lingkungan kerja merupakan hal terpenting bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dan yang kurang mendukung aktivitas pelaksanaan kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kinerjanya. Para karyawan akan merasakan bosan dalam bekerja jika lingkungan kerja mereka kurang nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan sudah sangat baik terlihat dari tingginya jawaban responden sangat setuju saat menjawab pernyataan bahwa pencahayaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan pertambahan suhu udara yang berlebihan pada tempat kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Damayanti & Subagja, 2023).

2.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Epi Ratnawati, Sukidjo, dan Riyanto Efendi (2020) meneliti bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diartikan semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat pegawai sadar akan tanggung jawab dan bekerja lebih baik serta memotivasi mereka untuk semangat melakukan pekerjaannya dengan baik. (Wahyudi *et al.*, 2022).

2.6.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti memiliki kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati dan faktor-faktor penting lainnya. Kecerdasan emosional seseorang yang baik akan meningkatkan motivasi orang tersebut. Jika setiap pegawai dapat menetapkan aspek-aspek tersebut dengan baik, ini akan berkontribusi pada kinerja yang baik. Dengan demikian terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi motivasi seseorang. (Wahyudi *et al.*, 2022)

Papalia *et al.* (2008) menyebut bahwa kecerdasan emosional mencakup karakteristik seperti optimisme, empati, motivasi, dan kompetensi sosial, yang mendorong individu untuk tetap semangat meskipun menghadapi tekanan. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menjaga kestabilan emosi dan menjadikan masalah sebagai motivasi untuk berkembang (Hidayati *et al.*, 2008 “dikutip oleh” (Pardede & Indrawati, 2020)). Karyawan seperti ini cenderung lebih tahan terhadap stres dan lebih mampu menunjukkan hasil kerja optimal karena tidak takut terhadap kesalahan, mampu menerima kritik, serta bersikap suportif. Selain itu, kecerdasan emosional yang baik berkontribusi pada keefektifan kerja internal, yang secara langsung mendorong motivasi kerja (Bayanti, 2016 “dikutip oleh” (Pardede & Indrawati, 2020)). Dengan demikian, jelas bahwa kecerdasan emosional tidak hanya memengaruhi hubungan sosial di



tempat kerja, tetapi juga menjadi sumber motivasi internal yang mendorong pencapaian kinerja.

2.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan tujuan kinerja organisasi, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Peningkatan kenyamanan tempat kerja meningkatkan motivasi, yang berdampak pada pencapaian target kinerja. di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si. (2017) menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak pada motivasi karyawan. Akibatnya, diperkirakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada motivasi karyawan di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. (Lianasari & Ahmadi, 2022)

2.6.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Goleman (2015) menyatakan bahwa motivasi dapat berdampak pada kecerdasan emosional. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai baik maka kecerdasan emosional pegawai juga akan baik dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2011), motivasi dan kemampuan pegawai dapat berdampak pada seberapa baik mereka bekerja. Kinerja seorang pegawai didasarkan pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka serta dorongan yang mereka miliki untuk menyelesaikannya. (Wahyudi *et al.*, 2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja, karena melibatkan aspek psikologis dalam diri individu. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu memprioritaskan pikiran, mengelola emosi, dan mengarahkan perilaku secara positif, sehingga mampu menjaga semangat kerja yang tinggi. Motivasi yang dimaksud mencakup motivasi berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan, yang semuanya dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks ini, kecerdasan emosional tidak hanya berperan langsung dalam pengambilan keputusan dan perilaku kerja, tetapi juga secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi sebagai perantara. Artinya, motivasi kerja menjadi penghubung penting yang menjelaskan bagaimana individu dengan kecerdasan emosional tinggi terdorong untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Seperti yang dijelaskan dalam jurnal Isa dan Cahyaningsih (2021), motivasi berperan sebagai variabel mediasi penuh (fully mediated) antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, dan motivasi inilah yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang maksimal (Isa & Cahyaningsih, 2021)

2.6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

positif terhadap motivasi kerja pegawai, dan juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kondisi kerja yang lebih baik, motivasi yang lebih baik meningkat. Menurut Notosemito (2012) segala sesuatu yang mengelilingi tenaga kerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika suasana dan lingkungan kerja nyaman, fasilitas perusahaan memadai, dan pegawai termotivasi. Hasil dari penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), dan Widyanto, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan dimediasi oleh motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pada pegawai. (Purnamasari, 2021).

2.7 Konsep Islam

- a. Konsep Islam tentang Kinerja

Allah SWT berfirman dalam surah At – Taubah ayat 105 yang berbunyi :

كُنْتُمْ بِمَا فَعِبْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْعَنِيبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقَدْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Selanjutnya tentang kinerja juga merupakan pancaran akidah yang bersumber dari sistem keimanan, Artinya nilai- nilai Islami sehubungan dengan kerja, otomatis adalah bagian tidak terpisahkan dari akidah Islam.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Demikian pula terbentuknya sikap hidup mendasar terhadap kerja, dapat dipastikan tidak lepas hubungan kinerja yang menyatu dengan aqidah Islam. Hal ini dikemukakan oleh Siagian (1992:135) akidah sering dinyatakan dengan sebutan iman dan syari'ah dengan ungkapan "amal sholeh". (Yusuf, 2016)

b. Konsep Islam tentang Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi, didalam al-Qur'an menunjukkan salah satu sifat yang dimiliki oleh orang-orang yang bertaqwa. Kemampuan orang bertaqwa dalam mengelola emosi negatif tercermin dalam kemampuannya dalam menahan amarah. Sebagai contoh, ayat-ayat dalam Al-Qur'an, seperti yang terdapat dalam Surah As-Syams (7-10), menekankan pentingnya membersihkan jiwa manusia dari perilaku negatif. Hal ini mencerminkan tanggung jawab manusia untuk memperbaiki diri dan menjauhkan diri dari perilaku yang tidak baik.

(Sarnoto & Rahmawati, 2020)

مَنْ خَابَ وَقَدْ (9) زَكَّاهَا مَنْ أَفْلَحَ قَدْ (8) وَتَقَوَّاهَا فُجُورَهَا فَالْهَمَهَا (7) سَوَّاهَا وَمَا وَنَفْسٍ (10) دَسَّاهَا

Artinya : Demi jiwa dan penyempurnaan (ciptaannya), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya, sesungguhnya beruntunglah orang yang menyucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya. (Q.S. Asy-Syams [91]: 7-10).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia diingatkan akan keberadaan mereka sebagai makhluk yang memiliki kebebasan memilih dan harus bertanggung jawab atas pilihan-pilihan tersebut. Semakin manusia memahami kondisi emosi dalam diri dan menguasainya, semakin baik kondisi kecerdasan emosional mereka. (Sukatin *et al.*, 2020)

c. Konsep Islam tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Araf ayat 56:

۝۶ الْمُحْسِنِينَ مَنْ قَرِيبٌ أَلَّهِ رَحْمَتُ إِنَّ َّ وَطَمَعًا خَوْفًا وَادْعُوهُ إِصْلَاحَهَا بَعْدَ الْأَرْضِ فِي تُفْسِدُوا وَلَا

Artinya: *Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

d. Konsep Islam tentang Motivasi

Motivasi kerja islam berasal dari hal yang lebih mendasar, didasarkan pada keyakinan bahwa manusia diciptakan sebagai pemegang amanah di bumi. Menurut Hayat & Alvi (2019) terdapat dua faktor yang memotivasi manusia dalam perspektif Islam, pertama adalah imbalan dan hukuman dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk material. Menurut keyakinan Islam, perilaku manusia tidak hanya dimotivasi oleh kepentingan ekonomi semata, tetapi juga dengan mengejar keridhaan Allah, pahala di akhirat, dan tidak lupa memperhitungkan pertanggungjawaban di hari kiamat. Motivasi manusia dalam Islam merupakan tujuan dari penciptaan manusia, yaitu manusia yang mempunyai cita-cita, keinginan, dan kebutuhan. Hal tersebut menjadi pendorong manusia untuk bertindak belajar, bekerja, beribadah, bermain, dan sebagainya. (Beno *et al.*, 2022)

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah At – Taubah ayat 105 :

كُنْتُمْ بِمَا فَعِيتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقَلِ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahuludari penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
1	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi Intrinsik Pada Badan Pertahanan Nasional	Wahyudi, Robi Rahmat, Adi Abdillah, M. Rasyid (2022)	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 8, No. 3, 2023 Agustus : 535-552 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696 http://jim.unsri.ac.id/ekm Terakreditasi SINTA 4	Hasil penelitian juga menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh terhadap variable mediator yaitu motivasi intrinsik, sehingga motivasi intrinsik mampu menjadi mediator pada kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini menggunakan konteks instansi umum, sedangkan penelitian saya berfokus pada pegawai Sekolah Luar Biasa (SLB) dengan tambahan variabel lingkungan kerja fisik (X_2)
2	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Lianasari, Meta Ahmadi, Slamet (2022)	Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi Vol. 21. No. 1. January-June 2022 https://jurnal.universitaspupatrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/index	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja pegawai, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.	Penelitian saya tidak menggunakan variabel kompetensi, tetapi meneliti kecerdasan emosional sebagai variabel utama dan tetap menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi. Objek penelitian juga berbeda, yaitu pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
3	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	Junaidi Azwar, Muhammad Lubis, Nurmayasari	Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai di Kantor Kecamatan Sape	Penelitian saya memiliki objek dan konteks berbeda, yaitu pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
	Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak	oh. (2021)	Volume 2. Nomor 1	Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima dikategorikan sangat tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,56, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai $5,345 \geq 1.662$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,050$. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima sebesar 24,9%. Sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Sekolah Luar Biasa, serta menambahkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel tambahan.
4	Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai	Putri, Yosefin Ivon Pramista Wyati Saddewisas Djoko Santoso. (2023)	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (4) Agustus	Penelitian ini menghasilkan kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi dapat memoderasi dampak kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja	Penelitian saya tidak menggunakan disiplin kerja maupun kompetensi, tetapi menekankan lingkungan kerja sebagai variabel eksternal dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
	Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang)		Tahun 2023. Hal 1113-1131.	pegawai pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang.	motivasi sebagai variabel mediasi pada konteks pendidikan khusus (SLB).
5	Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi	Suriyana, Nofsri Sedarmayanti, Sedarmayanti, Zefriyenni, Zefriyenni (2024)	JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia) Vol. 10, No. 1. 2024, pp. 644-653	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya, motivasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.	Penelitian saya menambahkan kecerdasan emosional sebagai variabel tambahan, serta fokus pada pegawai SLB, bukan guru sekolah umum.
6	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang	Endang Kartikawati, Muryati, Alfiana, Alfiana. (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 9	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung yang masih tidak signifikan	Penelitian saya tidak menggunakan pelatihan maupun kepuasan kerja, tetapi menggunakan motivasi sebagai variabel mediasi, serta meneliti konteks pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
7	The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence Work-Life Balance, Leadership, and Work Ethic on Employee Performance	Lubis, Yusniar Lubis, Fajar Rezeki Ananda Syaifuddin, Syaifuddin Nasib, Nasib (2023)	Society, 11 (2), 705-727, 2023 P-ISSN: 2338-6932 E-ISSN: 2597-4874 https://society.fisip.ubb.ac.id	terhadap Kinerja Pegawai. Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, dan motivasi secara langsung, positif, dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya, etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi merupakan variabel moderasi yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepemimpinan, etos kerja, dan kinerja pegawai. Namun, motivasi saja tidak dapat secara efektif memoderasi hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pusat Kabupaten Tapanuli Tengah.	Penelitian saya berbeda karena motivasi digunakan sebagai variabel mediasi, bukan moderating, serta fokus pada pegawai SLB di bidang pendidikan khusus, bukan perusahaan umum.
8	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai	Yanrizal (2020)	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.5 No.1 Juni 2020	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel stress kerja sebagai x2 dan motivasi sebagai moderasi, sementara dipenelitian saya lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
	Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan)			kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.	kerja sebagai x2 dan motivasi sebagai mediasi.
9	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang	Husnul K, Ulfah Yuliejantini, Yovitha Rasiman, Rasiman. (2017)	Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 5	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.	Pada penelitian saya motivasi berperan sebagai variabel mediasi dan adanya perbedaan objek penelitian.
10	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai	Primadya, Resika Dirgantara, Mario Nurfitri. (2022)	JAN Maha Vol. 4 No. 8, – Agustus 2022 e-ISSN : 2747-1578 p-ISSN : 2747-1659	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung 0,405 < ttabel 2.079 (tabel 4.12). Dan	Penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel x sementara penelitian saya terdapat 2 variabel x, dan adanya perbedaan objek pada penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Judul	Nama/ Tahun	Jurnal Publikasi	Hasil Penelitian Terdahulu	Perbedaan
	Penuh			hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,689 < 0,05, sehingga H1 ditolak dan H diterima. Kecerdasan Emosional (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung -1.856 < ttabel 2.079 (tabel 4.13). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,077 > 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersama-sama Tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung 0,257 > Ftabel 3.44 (tabel 4.15) Hal ini mengidentifikasi bahwa H3 diterima dan H0 ditolak.	sebelumnya.

Varabel

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

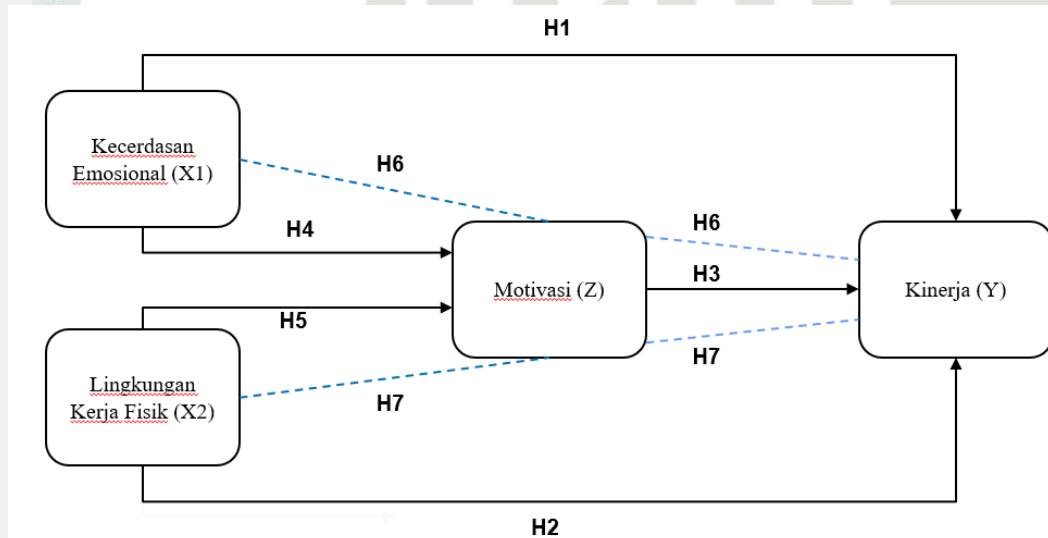
Y : Kinerja

Z : Motivasi sebagai Variabel Mediasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melibatkan 4 variabel yang terdiri atas dua variabel bebas (*independent variable*), satu variabel terikat (*dependent variable*) dan satu variabel mediasi. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja, dan variabel mediasinya yaitu motivasi. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut :



Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran

2.10 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah konsep menjadi kata-kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan di uji kebenarannya.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Lingkungan Kerja Fisik

Z : Motivasi (Variabel Mediasi)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Adalah variabel yang sebagai akibat dari variabel independent, dipengaruhi oleh hasil. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1	Kinerja (Y)	Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Chairunnisah et al., 2021)	1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu (Kholifah & Firdaus, 2023)	Likert
2	Kecerdasan Emosional (X1)	Daniel Goleman seorang ahli psikolog menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam	1.Mengenali emosi diri 2.Mengelola Emosi 3.Motivasi Diri Sendiri 4.Mengenali Emosi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
		memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dengan porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Goleman juga menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan. (RAMADHANI, 2022)	Orang Lain 5.Membina Hubungan (Margareta et al., 2025)	
3	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Armansyah et al., (2024), lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi. (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi di sekitar area	Indikator lingkungan kerja fisik : 1.Udara 2.Warna 3.Pencahayaan 4.Suara (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)	Likert

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
		kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi aktivitas pegawai. (Fitriani et al., 2019)		
4	Motivasi (Z)	Menurut Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang. (Adolph, 2021)	1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. 2. Se jauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan perilaku terhadap pekerjaan mereka. 3. Tingkat pengakuan atas prestasi dan usaha karyawan. 4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab. 5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan kerja. 6. Karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh jabatan. (Andi Irfan et al., 2023)	Likert



2.11 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, asumsi awal yang perlu di uji dalam hipotesis penelitian ini adalah :

1. H1 : Diduga bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai di SLB dituntut untuk memiliki kesabaran dan pengendalian diri yang luar biasa, kemampuan mereka untuk mengelola emosi pribadi saat menghadapi dinamika di kelas menjadi kunci utama agar proses pembelajaran tetap berjalan efektif dan kondusif. Secara spesifik, pengaruh signifikan ini terlihat dari bagaimana aspek empati berperan dalam interaksi antara guru dan siswa. Kepekaan emosional ini memungkinkan guru untuk membangun ikatan batin yang kuat dengan siswa, sehingga kendala komunikasi yang sering terjadi di sekolah luar biasa dapat diatasi dengan pendekatan yang lebih humanis dan sabar. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Azwar & Lubis (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudi *et al* (2022) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Puteri *et al*, 2024; Kartikawati *et al*, 2024; Putri *et al*, 2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

2. H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di sebuah sekolah luar biasa, lingkungan fisik bukan sekadar masalah estetika, melainkan instrumen pendukung dalam menangani siswa dengan berbagai keterbatasan. Ruang kelas yang tertata, suhu ruangan yang sejuk, serta tingkat kebisingan yang terkendali memungkinkan guru untuk berkonsentrasi penuh dalam memberikan materi, sehingga target instruksional dapat tercapai secara maksimal. Ketika sekolah menyediakan alat peraga yang lengkap, aksesibilitas yang ramah disabilitas, dan peralatan terapi yang memadai, guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien tanpa hambatan teknis. Fasilitas yang mendukung ini memudahkan guru dalam mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif, yang secara langsung meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar. Dengan demikian, ketersediaan prasarana fisik yang baik secara nyata mampu meminimalisir beban kerja fisik pegawai dan meningkatkan standar kinerja profesional mereka. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Suriyana *et al* (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Josephine A (2017) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Mahatani *et al*, 2025; Lianasari & Ahmadi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2022; Wahyudi *et al*, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang kuat mendorong mereka untuk memberikan upaya ekstra, seperti melakukan evaluasi mendalam terhadap perkembangan siswa dan menjalin komunikasi yang intensif dengan orang tua, yang secara langsung berujung pada tercapainya standar kinerja profesional yang ditetapkan oleh sekolah. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Josephine A (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudi *et al* (2021) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Mahatani *et al*, 2025; Lianasari & Ahmadi, 2022; Wahyudi *et al*, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. H4 : Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kecerdasan emosional mencerminkan kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, mengendalikan tekanan kerja, serta menjaga sikap positif dalam menghadapi berbagai situasi. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu memotivasi diri, mempertahankan semangat kerja, dan menunjukkan ketekunan dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan. Kemampuan tersebut mendorong munculnya dorongan internal untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat motivasi kerja yang dimilikinya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Cahyaningsih (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudi *et al* (2022) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Puteri *et al*, 2024; Kartikawati *et al*, 2024; Putri *et al*, 2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5. H5 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan dukungan psikologis bagi pegawai sehingga mendorong meningkatnya semangat dan motivasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriyana *et al*. (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja guru, di mana lingkungan kerja yang baik dapat memberikan energi positif dan meningkatkan dorongan internal maupun eksternal individu dalam melaksanakan tugasnya. Bagi pegawai yang mendidik siswa berkebutuhan khusus, ketersediaan ruang kelas yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nyaman, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan yang optimal sangat membantu mereka dalam menjaga fokus dan mengurangi kelelahan fisik selama proses belajar mengajar yang menguras energi. Temuan ini diperkuat oleh Fauzi Josephine A (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahatani *et al* (2025) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Lianasari & Ahmadi, 2022; Wahyudi *et al*, 2022; Prakoso *et al*, 2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

6. H6 : Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kecerdasan emosional mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri serta memahami emosi orang lain. Kemampuan tersebut mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi, seperti semangat bekerja, ketekunan, dan dorongan untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja yang meningkat selanjutnya berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini diperkuat oleh Wahyudi *et al* (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Cahyaningsih (2020) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Puteri *et al*, 2024; Kartikawati *et al*, 2024; Putri *et al*, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi secara signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja.

7. H7 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Secara lebih mendalam, peran mediasi ini menjelaskan bahwa ketersediaan fasilitas khusus dan sarana prasarana yang ergonomis di SLBN Pembina Kota Pekanbaru memberikan rasa aman dan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketika guru merasa didukung oleh alat peraga yang lengkap dan ruangan yang kondusif, hal ini menurunkan tingkat stres fisik dan meningkatkan rasa bangga terhadap tempat kerja. Perasaan nyaman dan didukung inilah yang membangkitkan motivasi intrinsik guru untuk bekerja lebih giat. Dengan motivasi yang telah terstimulasi oleh lingkungan fisik tersebut, guru menjadi lebih berkomitmen untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik bagi siswa berkebutuhan khusus. Temuan ini diperkuat oleh Josephine A (2017) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahatani *et al* (2025), juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian lainnya oleh (Azwar & Lubis, 2021; Lianasari & Ahmadi, 2022; Suriyana *et al*, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada SLB Negeri Pembina Pekanbaru, Jl. Segar No.46, Bencah Lesung, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28281.

Waktu penelitian dimulai dari 12 Juni 2025 hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini akan digunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi. (Heryana, 2020; Sadiyah, 2015) menyatakan sumber data dalam penelitian ada 2 macam yaitu:

3.2.1 Data primer

Data sebagai informasi pertama dikumpulkan sendiri yang bersumber dari seseorang atau hasil eksperimen dalam subjek penelitian (first hand)

3.2.2 Data Sekunder

Data pendukung berupa data tertulis yang didapat secara tidak langsung melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang terkait dengan topik penelitian (second hand)(Ph.D. Ummul Aiman *et al.*, 2022)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi

Observasi Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2016:145), mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

3.3.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016 : 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan tahun apa yang diharapkan dari responden.(Agustian *et al.*, 2019).

Tabel 3. 1 : Kriteria Skor Penilaian

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru yang berjumlah 63 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel.

Salah satu bentuk dari non-probability sampling adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relative kecil, atau dibawah 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi di SLB Negeri Pembina Pekanbaru hanya sebanyak 63 orang pegawai, sehingga seluruhnya dijadikan responden penelitian. Metode ini juga dikenal sebagai sensus, yaitu ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:65 “dikutip oleh” (Joshua, 2017)). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang.

3.5 Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Di dalam metode penelitian kuantitatif yang menggunakan Teknik analisis merupakan suatu kegiatan sesudah data dari seluruh responden atau sumber data – data lain semua terkumpul. Teknik analisis data kuantitatif di dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. (Ph.D. Ummul Aiman *et al.*, 2022)

a. Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS) atau Kuadrat Terkecil Parsial. Metode ini dikenal sebagai salah satu teknik analisis yang bersifat kuat dan termasuk dalam jenis pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). Keunggulan utama dari PLS adalah kemampuannya untuk digunakan tanpa banyak asumsi, baik pada ukuran sampel yang kecil maupun besar. Selain itu, PLS juga bermanfaat untuk menguji hipotesis dalam rangka konfirmasi teori, serta menjalin hubungan antar variabel dalam kondisi minimnya teori atau ketika diperlukan pengujian terhadap proposisi yang ada.

b. Model PLS

Model Partial Least Square (PLS) yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan keseluruhan proses mulai dari pengukuran awal hingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akhir. Model PLS pada tahap awal berfungsi sebagai representasi konseptual yang menunjukkan hubungan antara variabel laten berdasarkan temuan dalam penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model berkaitan dengan proses evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Tujuan dari analisis model luar ini adalah untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memang sesuai untuk mengukur konstruk yang dimaksud, akurat terhadap kondisi sebenarnya, serta setiap indikator yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Beberapa tahapan dilakukan untuk menganalisis outer model sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dinilai melalui nilai loading faktor pada model indikator reflektif serta bobot komponennya. Validitas ini menggambarkan seberapa baik indikator-indikator mampu merepresentasikan konstruk yang sama. Nilai yang memadai berada di atas 0,70.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain, baik secara teoritis maupun statistik. Evaluasinya dilakukan melalui analisis loading faktor dan cross loading. Jika indikator memiliki nilai loading yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih tinggi dari 0,70 maka validitas diskriminan dianggap telah tercapai (Duryadi,2021).

3. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel menunjukkan konsistensi internal yang baik. Sebuah konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability*-nya lebih dari 0,70 (Ghozali, 2015).

4. Average Variance Extracted (AVE)

AVE adalah metode untuk mengukur validitas konvergen dalam analisis konfirmatori. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk memiliki tingkat validitas konvergen yang baik. Nilai AVE yang ideal adalah lebih dari 0,50 (Ghozali, 2015). Pengujian ini hanya berlaku untuk indikator reflektif, sementara indikator formatif memerlukan metode uji yang berbeda.

5. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha digunakan sebagai alat bantu tambahan dalam pengujian reliabilitas, mendukung hasil dari *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 pada masing-masing indikator.

d. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Penilaian terhadap model struktural dilakukan dengan menggunakan nilai R-square untuk variabel dependen, Q-square Stone-Geisser untuk melihat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

relevansi prediksi model, serta uji signifikansi t-statistik guna mengevaluasi koefisien pada jalur hubungan antar variabel dalam model.

1. R-Square (R^2)

R-square digunakan sebagai indikator untuk menilai kemampuan prediktif dari model struktural. Nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Menurut Ghazali (2015), nilai R^2 sebesar 0,66 menandakan pengaruh yang kuat, 0,33 sedang, dan 0,19 lemah. Semakin tinggi nilai R-square, maka semakin baik pula kemampuan prediktif dari model yang dibangun.

2. F-Square (f^2)

F-square dimanfaatkan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai $f^2 \geq 0,35$ menunjukkan pengaruh besar, nilai antara 0,15 hingga 0,35 menandakan pengaruh sedang, dan nilai antara 0,02 sampai 0,15 menunjukkan pengaruh yang kecil.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji koefisien jalur (path coefficient).

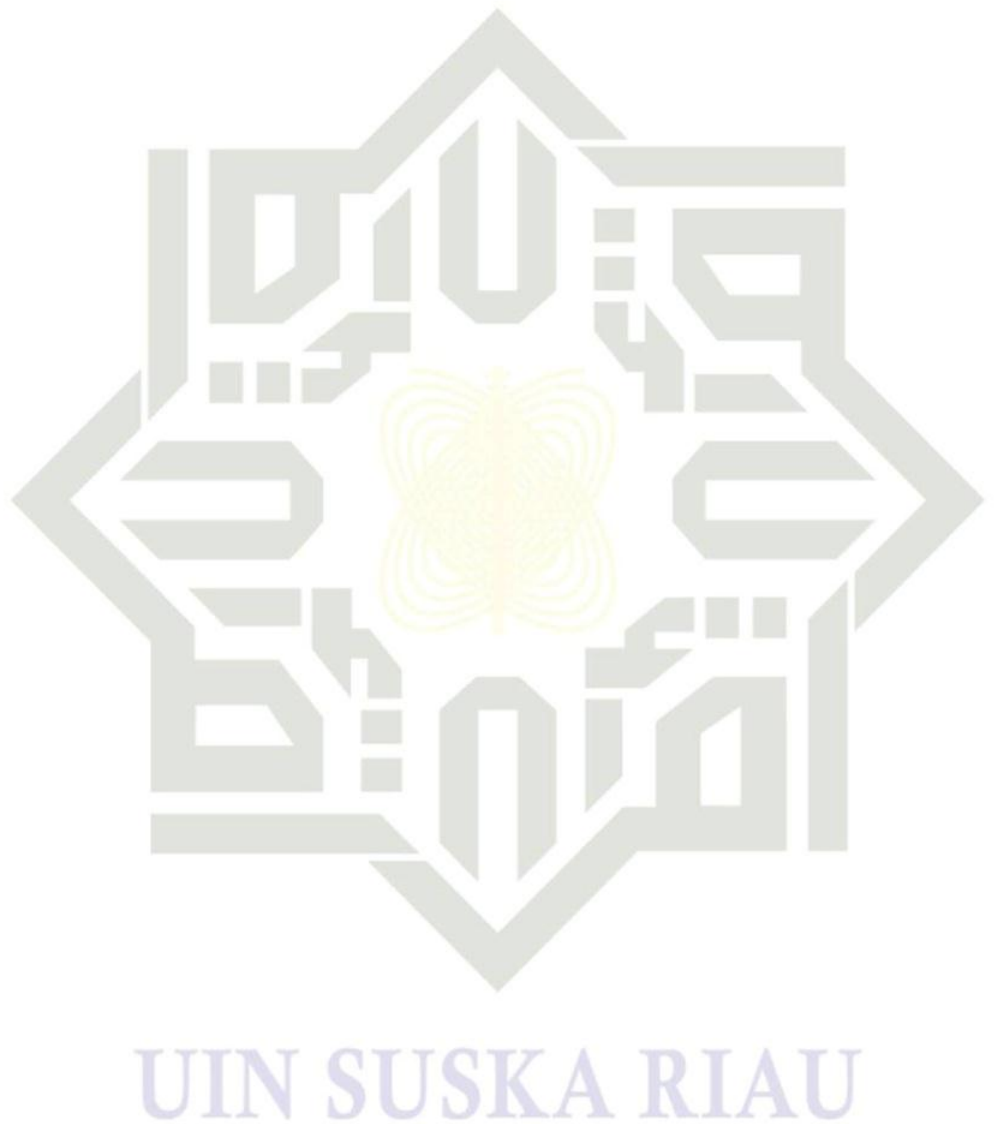
1. Uji Path Coefficient

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dilakukan proses bootstrapping melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

statistik, dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai T-statistic > 1.96 . Sedangkan berdasarkan nilai probabilitas (p-value), hipotesis diterima apabila nilai $p < 0,05$.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah SLB Negeri Pembina Pekanbaru

SLB Negeri Pembina Pekanbaru adalah sebuah lembaga bidang Pendidikan khusus dan Pendidikan layanan khusus (PKPLK) yang menyelenggarakan pelayanan pendidikan jenjang SDLB, SMPLB, dan SMALB. Sekolah ini menangani peserta didik yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik atau disebut dengan disabilitas. Sekolah ini terletak di Jalan Segar No. 46 Kelurahan Rejosari, Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Didirikan oleh Depertemen Pendidikan Nasional pada Tahun 1998 pada SK Penunjukan SLB Negeri Pembina yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan Nasional No.13a/O/1998, pada Tanggal 29 Januari 1998.

Sejak awal berdirinya SLB Negeri Pembina Pekanbaru menjadi satu-satunya lembaga Pendidikan dengan status Negeri di Kota Pekanbaru yang melayani pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus/disabilitas/difabel dengan jenis kebutuhan tunanetra (A), tunarungu (B), tunagrahita (C), tunadaksa (D), dan autisme (F). Pada tahun 2023 di Kota Pekanbaru bertambah satu SLB Negeri dan terdapat beberapa SLB Swasta lainnya. Namun SLB Negeri Pembina Pekanbaru tetap menjadi pilihan utama karena berbagai prestasi yang telah diraih dan menjadi pertimbangan dari orang tua/ wali murid.

SLB Negeri Pembina Pekanbaru hingga saat ini telah dipimpin oleh 4 (empat)

Kepala Sekolah pada masing-masing periodenya, adapun yaitu :

- a. Baharuddin Ansori, S.Pd, (1998-2000)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- b. H. Samijo, S.Sos. M.Pd. (2001-2017)
- c. Makmur, S.Pd, M.Pd (2018-2021)
- d. Moelya Eko Suseno, S.Kom, M.TI, M.Pd (2021-sekarang).

SLB Negeri Pembina Pekanbaru mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan pada jumlah peserta didik, infrastruktur, sarana dan prasarana, serta peningkatan mutu layanan pendidikan. Sesuai dengan visi dan misi mengedepankan kemandirian Peserta didik, maka program SLB Negeri Pembina banyak diprioritaskan pada bidang keterampilan. Keterampilan yang diajarkan di SLBN Pembina Pekanbaru terdiri dari:

1. Seni membatik
2. Tata busana
3. Tata boga
4. Tata rias
5. Teknologi informasi komunikasi
6. Desain grafis
7. Suvenir
8. Pijat/ akupresur
9. Perbengkelan sepeda motor
10. Seni tari
11. Seni musik
12. Seni lukis
13. Budidaya tanaman hortikultura



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Khusus budidaya tanaman hortikultura menjadi keterampilan andalan dalam pembentukan lembaga sertifikasi profesi level 1 (LSP-P1). Terkait hal ini SLB Negeri Pembina Pekanbaru mendapat kepercayaan sebagai sekolah penyelenggara LSP-P1 tersebut.

Persentase perbandingan antara akademik dan keterampilan pada setiap jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 : Perbandingan akademik dan keterampilan pada jenjang pendidikan di SLBN Pembina Pekanbaru.

Jenjang pendidikan	Akademik	Keterampilan
SDLB	50%	50%
SMPLB	40%	60%
SMALB	30%	70%

Dengan perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikannya maka pembelajarannya lebih mengedepankan keterampilan kecakapan hidup yang berorientasi pada kemandirian peserta didik setelah menamatkan jenjang pendidikan tertinggi di SLB yaitu jenjang SMALB.

4.2 Visi Misi dan Tujuan SLB Negeri Pembina Pekanbaru

4.2.1 Visi

“Terwujudnya Pelayanan Pendidikan bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus (PDBK) yang Mandiri, Akademis, Terampil dalam Vokasi, Sehat, dan Berkarakter”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2 Misi

Memberikan pelayanan Pendidikan bagi Peserta Didik Berkebutuhan Khusus (PDBK) yang Mandiri, Akademis, Terampil dalam Vokasi, Sehat, dan Berkarakter melalui :

- a. Memberikan pelatihan keterampilan sebagai bekal hidup mandiri ditengah masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan pendidikan dan pembelajaran yang optimal sesuai dengan kebutuhan bagi peserta didik.
- c. Menggali, Mengarahkan serta meningkatkan bakat & minat peserta didik.
- d. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat.
- e. Menanamkan perilaku dan kepribadian yang berkarakter melalui pembiasaan.
- f. Melayani peserta didik dalam proses pembelajaran yang menintegrasikan nilai- nilai revolusi mental ke dalam program/ kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler.

4.2.3 Tujuan

- a. Terbentuknya peserta didik yang hidup terampil dan mandiri ditengah masyarakat
- b. Terbentuknya peserta didik yang memiliki pendidikan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhannya.
- c. Terbentuknya peserta didik yang memiliki keterampilan sesuai bakat dan minatnya serta dapat diterima masyarakat.



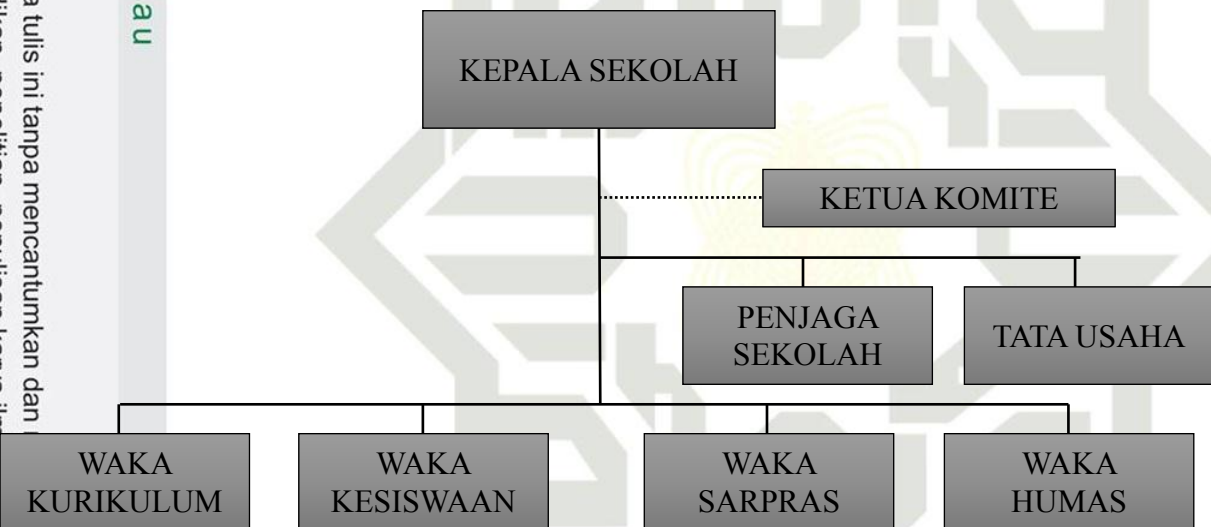
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Terbentuknya peserta didik tumbuh menjadi generasi yang sehat dan berprestasi.
- e. Terbentuknya perilaku dan kepribadian yang berkarakter melalui pembiasaan.
- f. Tertanamkannya nilai- nilai revolusi mental pada diri peserta didik dalam kehidupan sehari- hari.

4.3.5 Struktur Organisasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru



Gambar 4. 1 : Struktur Organisasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru

Sumber : SLB Negeri Pembina Pekanbaru

Struktur organisasi SLB Negeri Pembina Pekanbaru berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan manajemen sekolah yang mencerminkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap unsur organisasi. Struktur organisasi ini menjadi dasar dalam pengaturan sistem kerja sekolah, baik dalam kegiatan pendidikan, administrasi, maupun pelayanan kepada peserta didik berkebutuhan



husus. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, diharapkan pelaksanaan kegiatan sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepala Sekolah merupakan pemegang otoritas tertinggi di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang memikul tanggung jawab menyeluruh atas proses pendidikan dan pengelolaan lembaga. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah menyusun rencana, mengoordinasikan, mengimplementasikan, serta menilai berbagai program sehingga seluruh kegiatan selaras dengan tujuan pendidikan dan mampu mengakomodasi kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus.
2. Ketua Komite Sekolah berfungsi sebagai mitra kerja sekolah yang merepresentasikan orang tua dan masyarakat. Komite memberikan masukan, dukungan, dan melakukan pengawasan terhadap kebijakan serta program yang dijalankan sekolah. Pola hubungan antara komite dan pihak sekolah bersifat koordinatif dan konsultatif, sehingga komite menjadi saluran aspirasi masyarakat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
3. Tata Usaha bertanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh aspek administrasi sekolah, mulai dari administrasi kepegawaian, keuangan, korespondensi, hingga pengarsipan dokumen. Unit ini memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran operasional sekolah dan menciptakan tertib administrasi di lingkungan SLB.
4. Penjaga Sekolah memiliki tugas menjaga keamanan, kebersihan, dan ketertiban area sekolah. Selain itu, penjaga sekolah turut memastikan sarana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan prasarana tetap terawat sehingga tercipta suasana belajar yang aman, nyaman, dan mendukung bagi peserta didik berkebutuhan khusus.

5 Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum bertanggung jawab mengelola perencanaan, pelaksanaan, dan peninjauan kurikulum. Waka Kurikulum mengoordinasikan penyusunan jadwal pelajaran dan memastikan penerapan kurikulum selaras dengan karakteristik serta kebutuhan peserta didik SLB.

6 Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan mengatur berbagai kegiatan yang berkaitan langsung dengan peserta didik. Ruang lingkup tugasnya mencakup pembinaan disiplin, pengembangan karakter, pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, serta pendampingan siswa sesuai kebutuhan khusus masing-masing.

7. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana bertugas mengelola, merawat, dan mengupayakan pengadaan fasilitas sekolah. Waka Sarpras memastikan ketersediaan sarana pembelajaran dan alat bantu pendidikan yang memadai untuk menunjang proses belajar mengajar di SLB.

8 Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat (Humas) berperan menjalin dan memelihara komunikasi serta kerja sama antara sekolah dengan orang tua, masyarakat, dan instansi terkait. Waka Humas bertanggung jawab menyebarkan informasi mengenai kegiatan sekolah serta membangun citra positif sekolah di lingkungan eksternal.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin baik kecerdasan emosional, maka semakin meningkat kinerja pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat kinerja pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin baik motivasi, maka semakin meningkat kinerja pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z). Semakin baik kecerdasan emosional, maka semakin meningkat motivasi pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z). Semakin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



baik lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkat motivasi pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.

6. Berdasarkan hasil uji mediasi Motivasi berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi pada kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi, maka semakin meningkat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.
7. Berdasarkan hasil uji mediasi Motivasi berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi pada lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi, maka semakin meningkat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada pegawai SLB Negeri Pembina Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki saran sebagai berikut :

1. Disarankan untuk menjaga konsistensi kinerja dan melakukan evaluasi yang tidak hanya berbasis pada administrasi (seperti laporan berkala), tetapi juga pada kualitas interaksi dan progresivitas penanganan siswa berkebutuhan khusus.

Disarankan untuk memperkuat aspek motivasi intrinsik dengan memberikan apresiasi yang lebih personal dan bermakna atas dedikasi pegawai dalam menangani siswa berkebutuhan khusus.

Disarankan untuk mengadakan program pelatihan pengembangan diri secara berkala yang berfokus pada manajemen stres dan empati.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengingat beban psikologis yang cukup tinggi dalam mendidik siswa berkebutuhan khusus, pegawai perlu dibekali dengan teknik *mindfulness* atau penguasaan emosi agar tetap stabil saat menghadapi perilaku siswa yang dinamis. Dengan kematangan emosi yang terjaga, guru dan staf akan lebih mampu memberikan pelayanan yang sabar dan humanis, yang pada akhirnya mencegah terjadinya *burnout*.

4. Disarankan untuk terus berupaya meningkatkan dan mengasah kecerdasan emosional secara mandiri, agar mampu mengelola dan mengenali emosi dalam menghadapi ABK (Anak Berkebutuhan Khusus). Mengingat tantangan mengajar siswa berkebutuhan khusus yang sangat dinamis, kemampuan untuk tetap tenang dan stabil secara emosional akan sangat membantu guru dalam menjaga motivasi kerja agar tidak mudah mengalami kelelahan mental (*burnout*).

5. Pihak sekolah diharapkan dapat terus berkomitmen dalam melakukan pemeliharaan dan pengembangan lingkungan kerja fisik guna menjamin kenyamanan para pendidik. Hal ini dapat dilakukan melalui renovasi ruang kelas secara berkala, memastikan kecukupan pencahayaan dan sirkulasi udara, serta melengkapi alat peraga khusus yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

6. Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan kajian serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan instruksional kepala sekolah, beban kerja, atau tingkat komitmen

organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) untuk menggali data kualitatif yang lebih mendalam mengenai pengalaman emosional guru di sekolah luar biasa. Penambahan jumlah sampel dengan melibatkan beberapa SLB lain di wilayah Riau juga sangat disarankan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dunia pendidikan khusus.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an
- Adolph, R. (2021). 済無No Title No Title No Title.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Ahmad Sahru Romadhon, V. T. W. (2015). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 8(2), 121.
- Ani Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Cirebon, U. M., Catur, U., Cendekia, I., & Cirebon, U. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Dirgantara, U., & Suryadarama, M. (2023). *Webinar Nasional HUMANIS 2023*. 3(2), 1316–1320.
- Duryadi, D. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris. Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS.
- Dw A., Sari, N., & Rahmaningtyas, W. (2024). *Karyawan di Indonesia : Literature Review*. 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Gianto, N. A., & Sarajar, D. K. (2024). *THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK*



LIFE BALANCE AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING AMONG FEMALE SPECIAL NEEDS SCHOOL TEACHERS. 5.

Hamim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/602/555/1671>

Haryanto, H., & Mukrodi, M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 216. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17122>

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

Isa, M., & Cahyaningsih, A. T. (2021). Pengaruh Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Kecerdasan Pelaku Usaha dan Kinerja Ukm. *Proceeding of The URECOL*, 31–39. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/download/1292/1259>

Joshua, B. (2017). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*. 111.

Jusweldi Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, I., Evi Susanti Tasri, I., & Amelia, D. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL PEMIMPIN, MOTIVASI KERJA DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA BARAT (Studi Kasus Kepala SMA, SMK Dan SLB). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(4).

Kholidah, D., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.11>

Konstruksi, P., Marisa, P. T., & Abadi, J. (2025). *Peran Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada*.

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

Liasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 21(1), 43–59.
<https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>

Margareta, J., Tarigan, A., Gaol, R. L., Sinaga, R., & Simarmata, E. J. (2025). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA KELAS V DI SD NEGERI 013823 TELUK DALAM*. 1, 56–69.

Musnur, P. S. H., & Murkhana, M. (2023). Apakah Motivasi Intrinsik Berperan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kinerja Pekerjaan? *Manajemen Inovasi Bisnis Dan Strategi*, 1(1), 1–12.
<https://jurnal.usk.ac.id/manis/article/view/32767%0Ahttps://jurnal.usk.ac.id/manis/article/viewFile/32767/18334>

Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt Apl Semarang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 48–60.
<https://doi.org/10.46576/bn.v7i1.4381>

Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 574–584.

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Pardede, D. N. C., & Indrawati, K. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perempuan Bekerja Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 853(1), 57–66.

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Primadya, R., Dirgantara, M., & Nurfitri. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Sungai Penuh. *JAN Maha*, 4(8), 9–16.

Puramasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13.
<https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>

Purnama Mukhlisa, Sindi Yohenda, Ulfa Yanti, & Linda Yarni. (2023). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115–127.
<https://doi.org/10.59024/atmosfer.v2i1.656>

RAHMADHANI, D. Y. (2022). *monograf KECERDASAN EMOSIONAL DAN*



RESILIENSI MAHASISWA.

- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *HUMANIORA, EKONOMI SYARIAH, Dan MUAMALAH*, 1(3), 141–155. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Sarnoto, A. Z., & Rahmawati, S. T. (2020). Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement: Media Informasi Sosial Dan Pendidikan*, 10(1), 21–38. <https://doi.org/10.56745/js.v10i1.17>
- Sukatin, S., Chofifah, N., Turiyana, T., Paradise, M. R., Azkia, M., & Ummah, S. N. (2020). Analisis Perkembangan Emosi Anak Usia Dini. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 5(2), 77–90. <https://doi.org/10.14421/jga.2020.52-05>
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3718–3727.
- Wahyudi, R., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 311–320. <https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/68>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Yusri - 2020. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820. [http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB II Kajian Pustaka.pdf](http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf)
- Yusuf, M. (2016). Kinerja Islami. *Lafadz Jaya*, 182. [http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO KINERJA ISLAMI %202016%20.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO%20KINERJA%20ISLAMI%202016%20.pdf)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya Wulan Ayu Nurannisa, mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SLB NEGERI PEMBINA PEKANBARU”

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan mengisi identitas berikut dengan tepat. Informasi ini digunakan hanya untuk keperluan penelitian dan akan dijaga kerahasiannya.

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin : (Perempuan) / (Laki-Laki)
3. Usia : tahun
4. Jabatan :
5. Status Kepegawaian :
 - ☐ ASN
 - ☐ Non-ASN (Honorar)
6. Lama Bekerja :
 - ☐ < 1 tahun
 - ☐ 1-3 tahun
 - ☐ 4-6 tahun
 - ☐ > 6 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. KINERJA (Y)

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas di SLB, baik dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Berikut daftar pertanyaan :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas di sekolah					
4	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman dan aturan yang berlaku di SLB.					
5	Saya melaksanakan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan.					

C. KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan Bapak/Ibu dalam mengenali, mengelola, dan mengontrol emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain saat bekerja di SLB.

Berikut daftar pertanyaan :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memahami kelemahan saya dalam bekerja					
2	Saya memahami kelebihan saya dalam bekerja					
3	Saya dapat menenangkan diri ketika menghadapi perilaku siswa yang sulit diatur.					
4	Saya tidak mudah marah meskipun menghadapi situasi yang menegangkan di sekolah.					
5	Saya berusaha tetap semangat dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai tantangan di SLB.					
6	Saya berusaha berpikir positif dalam setiap situasi yang terjadi di sekolah.					
7	Saya berusaha memahami kesulitan yang dihadapi siswa berkebutuhan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	khusus.					
8	Saya dapat memahami perasaan siswa melalui ekspresi wajah dan perilakunya.					
9	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan kegiatan di sekolah.					
10	Saya mampu menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang baik.					

D. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di SLB Negeri Pembina Pekanbaru, seperti udara, warna, pencahayaan, suara yang dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Berikut daftar pertanyaan :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pertukaran udara dalam ruangan sudah baik sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja.					
2	Kombinasi warna ruangan memberikan kesan menyenangkan dalam proses pembelajaran.					
3	Warna ruangan membantu menciptakan suasana yang tenang.					
4	Kondisi pencahayaan (lampu/cahaya) diruang kerja baik.					
5	Suara dari lingkungan sekitar sekolah tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					

E. MOTIVASI (Z)

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dorongan, keinginan, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas di SLB Negeri Pembina Pekanbaru, termasuk semangat kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut daftar pertanyaan :

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa nyaman terhadap lingkungan kerja saya.					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam bekerja sama menangani kebutuhan siswa berkebutuhan khusus.					
3	Saya merasa menjadi bagian dari tim kerja yang solid dalam memberikan layanan pendidikan di SLB.					
4	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam membantu perkembangan siswa berkebutuhan khusus.					
5	Saya mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya dalam melaksanakan tugas di SLB.					
6	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan atau kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai SLB.					
7	Saya merasa pekerjaan saya di SLB memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk lebih baik.					

Terimakasih atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini. Jawaban Bapak/Ibu sangat membantu dan seluruh informasi dijamin kerahasiaannya.

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 : Data Tabulasi

1. Tabulasi Kinerja Pegawai (Y)

NO	K1	K2	K3	K4	K5
1	2	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	3
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4
12	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4
14	5	5	4	4	4
15	4	5	4	5	4
16	5	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5
24	3	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5
26	3	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	4
31	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5
35	4	3	3	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	K1	K2	K3	K4	K5
36	5	5	5	5	5
37	5	4	5	4	4
38	4	3	4	5	4
39	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4
42	4	4	5	5	5
43	5	5	4	5	5
44	5	5	3	3	4
45	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	4
47	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	4
50	4	4	4	5	5
51	5	5	5	4	4
52	4	4	5	3	4
53	5	5	5	5	4
54	4	4	4	4	4
55	4	5	4	5	4
56	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5
59	3	4	3	3	3
60	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5

2. Tabulasi Motivasi (Z)

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
	4	2	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	3	3	3	4	5
3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	3	4	4
8	4	5	5	4	4	4	4
9	4	4	5	4	5	4	4
10	4	5	5	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	3	3
16	4	4	4	4	3	3	3
17	3	4	4	4	3	3	3
18	4	5	5	5	3	3	3
19	4	3	5	5	3	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	3	3	4	3
22	4	4	4	4	4	4	5
23	4	5	5	5	4	4	4
24	5	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	4	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	3	4	3
29	3	5	5	5	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3
31	4	5	5	5	4	4	4
32	4	5	4	5	4	4	5
33	4	4	3	4	4	5	3
34	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	5
38	5	5	5	4	4	4	4
39	5	5	5	3	4	5	4
40	5	4	4	4	5	4	5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
46	4	4	4	5	4	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5
48	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	5	5	5
51	5	5	5	5	5	4	4
52	4	4	4	5	4	4	4
53	5	5	5	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5
59	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3
61	4	5	5	5	4	4	4
62	4	4	5	5	5	4	4
63	5	5	5	5	4	4	5

3. Tabulasi Kecerdasan Emosional (X1)

NO	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	1	4	4	3	4	4	1	3
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
14	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10
15	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
17	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4
21	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
23	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
27	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4
35	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
36	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4
37	5	2	3	4	2	2	3	2	3	2
38	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
43	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5
44	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
51	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
52	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
53	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
61	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
62	5	5	2	5	5	5	5	5	3	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4. Tabulasi Lingkungan Kerja Fisik (X2)

NO	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
1	4	2	4	4	2
2	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	2
7	5	5	5	5	5
8	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	3
10	5	5	5	5	5
11	4	5	5	4	3
12	3	4	4	4	3
13	3	5	4	2	3
14	4	5	5	4	4
15	5	4	5	5	5
16	4	5	5	5	3
17	5	5	5	5	5
18	3	4	4	3	3
19	3	4	4	3	3
20	3	4	4	3	3
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	4	5	5	4	4
24	4	3	5	4	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
25	4	5	5	4	4
26	4	3	4	4	4
27	5	4	4	5	4
28	4	5	5	4	4
29	4	4	4	5	4
30	4	4	5	5	4
31	5	5	5	5	5
32	2	4	4	3	4
33	3	4	4	4	3
34	3	5	5	2	3
35	4	4	3	4	4
36	4	5	5	4	4
37	5	5	4	4	4
38	4	4	3	4	2
39	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5
41	3	4	4	3	4
42	3	4	4	3	4
43	4	5	5	4	4
44	3	5	5	3	3
45	3	4	4	3	4
46	4	4	4	3	3
47	4	5	5	3	3
48	4	5	5	4	4
49	4	4	4	4	5
50	3	4	4	4	4
51	4	5	5	4	4
52	3	4	4	3	4
53	3	5	5	4	4
54	4	4	4	4	4
55	3	4	5	3	3
56	4	4	4	3	4
57	4	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5
59	2	2	2	2	2
60	4	4	4	4	3
61	5	5	5	5	4
62	4	4	4	4	4



	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5
3	3	3	3	3	3

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

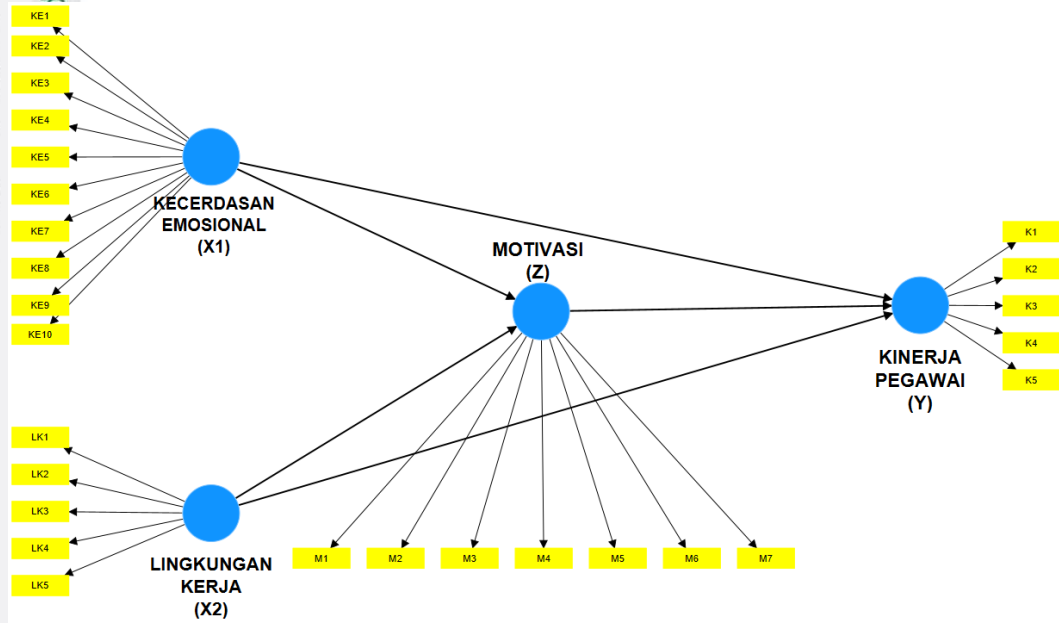
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

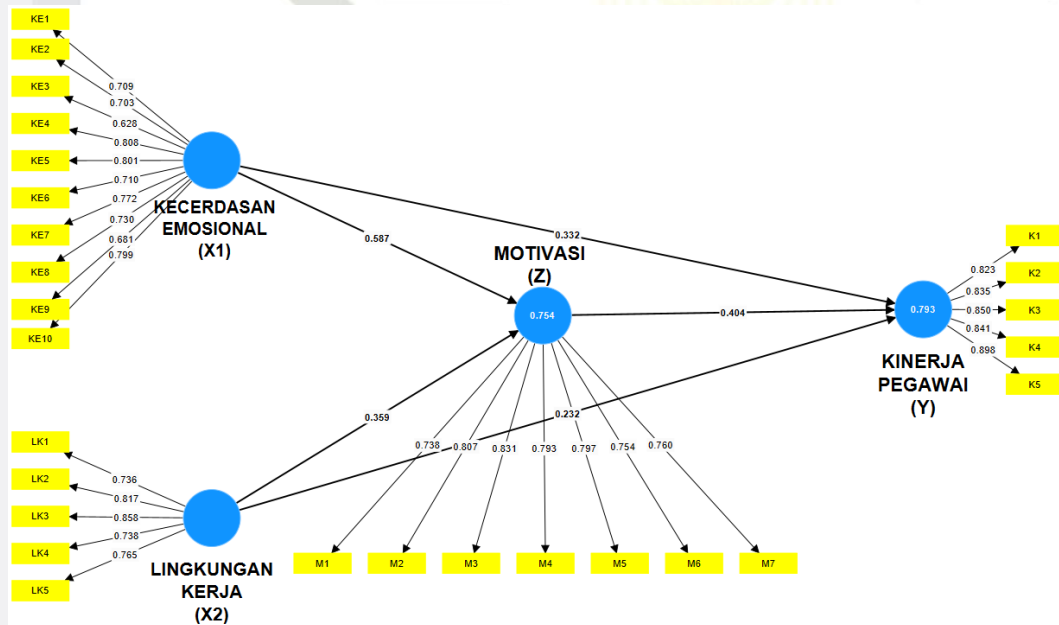
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Hasil Output Smartpls

1. Gambar Model



2. Gambar Outer Model





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

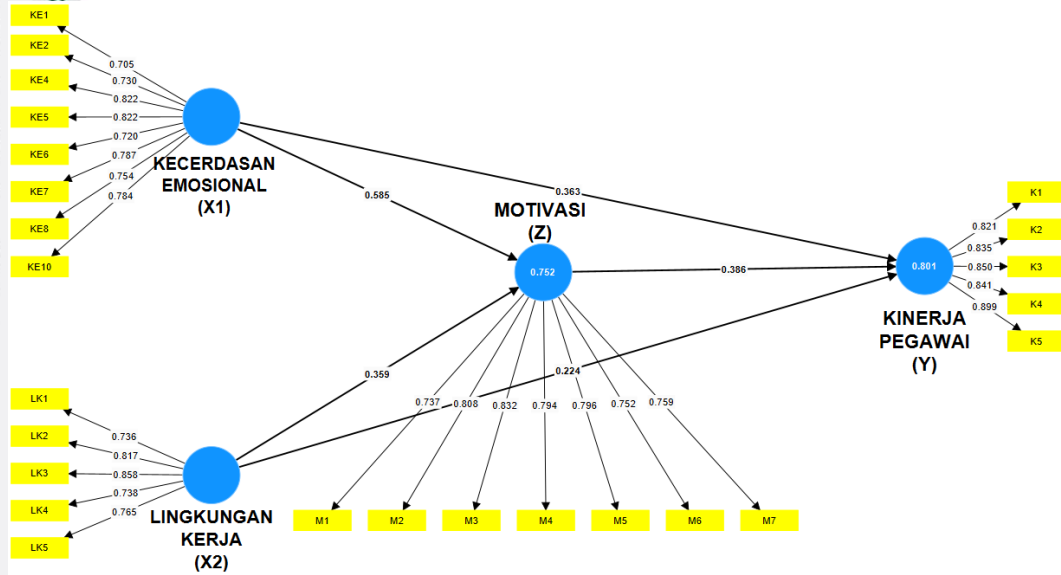
3. Hasil Outer Loadings Pertama

Outer loadings - Matrix				
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI (Z)
K1		0.823		
K2		0.835		
K3		0.850		
K4		0.841		
K5		0.898		
KE1	0.709			
KE10	0.799			
KE2	0.703			
KE3	0.628			
KE4	0.808			
KE5	0.801			
KE6	0.710			
KE7	0.772			
KE8	0.730			
KE9	0.681			
LK1			0.736	
LK2			0.817	
LK3			0.858	
LK4			0.738	
LK5			0.765	
M1				0.738
M2				0.807
M3				0.831
M4				0.793
M5				0.797



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Gambar Outer Model Respesifikasi



5. Hasil Outer Loadings Respesifikasi

Outer loadings - Matrix				
	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI (Z)
K1		0.821		
K2		0.835		
K3		0.850		
K4		0.841		
K5		0.899		
KE1	0.705			
KE10	0.784			
KE2	0.730			
KE4	0.822			
KE5	0.822			
KE6	0.720			
KE7	0.787			
KE8	0.754			
LK1			0.736	
LK2			0.817	
LK3			0.858	
LK4			0.738	
LK5			0.765	
M1				0.737
M2				0.808
M3				0.832
M4				0.794
M5				0.796
M6				0.752
M7				0.759



6. Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings

	KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	KINERJA PEGAWAI (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI (Z)
K1	0.617	0.821	0.710	0.737
K2	0.787	0.835	0.685	0.767
K3	0.712	0.850	0.595	0.759
K4	0.658	0.841	0.570	0.642
K5	0.745	0.899	0.645	0.712
KE1	0.705	0.865	0.649	0.757
KE10	0.784	0.540	0.464	0.602
KE2	0.730	0.406	0.335	0.452
KE4	0.822	0.878	0.754	0.794
KE5	0.822	0.774	0.508	0.667
KE6	0.720	0.391	0.315	0.466
KE7	0.787	0.445	0.481	0.593
KE8	0.754	0.389	0.307	0.494
LK1	0.409	0.404	0.736	0.428
LK2	0.547	0.754	0.817	0.692
LK3	0.673	0.753	0.858	0.726
LK4	0.443	0.391	0.738	0.423
LK5	0.478	0.498	0.765	0.551
M1	0.623	0.423	0.501	0.737
M2	0.640	0.827	0.698	0.808
M3	0.793	0.845	0.735	0.832
M4	0.708	0.839	0.588	0.794
M5	0.623	0.575	0.559	0.796
M6	0.511	0.472	0.494	0.752
M7	0.545	0.481	0.432	0.759

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

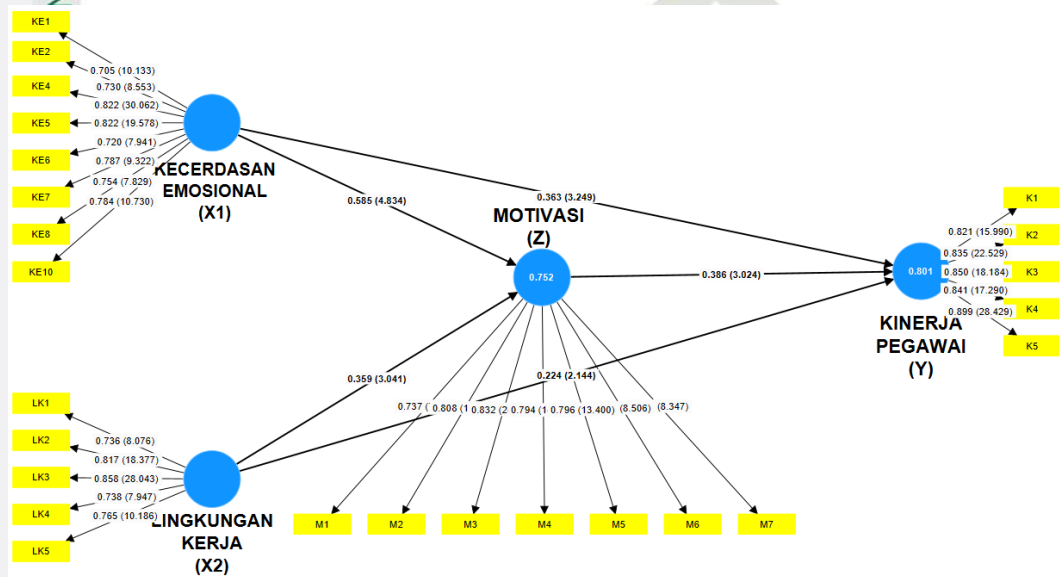


7. Uji Reliabilitas dan AVE

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0.904	0.922	0.919	0.588
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.904	0.905	0.928	0.722
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.850	0.882	0.888	0.615
MOTIVASI (Z)	0.897	0.912	0.917	0.613

8. Gambar Inner Model



9. R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.801	0.791
MOTIVASI (Z)	0.752	0.744



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

10. F-Square

f-square - List

	f-square
KECERDASAN EMOSIONAL (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.208
KECERDASAN EMOSIONAL (X1) -> MOTIVASI (Z)	0.762
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.108
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI (Z)	0.288
MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.186

11. Path Coefficients (Uji Parsial)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KECERDASAN EMOSIONAL (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.363	0.380	0.112	3.249	0.001
KECERDASAN EMOSIONAL (X1) -> MOTIVASI (Z)	0.585	0.600	0.121	4.834	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.224	0.232	0.104	2.144	0.032
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI (Z)	0.359	0.348	0.118	3.041	0.002
MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.386	0.363	0.128	3.024	0.003

12. Spesific Indirect Effects

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KECERDASAN EMOSIONAL (X1) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.226	0.216	0.086	2.622	0.009
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.139	0.130	0.068	2.030	0.042

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.