

**THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE ASSESSMENT
STANDARDS WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(CASE STUDY AT A-ACREDITATION SCHOOL IN CAKUNG DISTRICT)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP STANDAR PENILAIAN KINERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS
PADA SEKOLAH AKREDITASI A DI KECAMATAN CAKUNG)**

Muhammad Faris Raihan¹, Wawan Prahiawan², Ana Susi Mulyani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa^{1,2,3}
farisraihan31@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of non-physical work environment and emotional intelligence on performance assessment standards with job satisfaction as an intervening variable in a case study at an A - Accredited School in Cakung District. This research uses a quantitative method with the simple random sampling type consisted of 100 respondents. The analytical method used in this research is descriptive statistical analysis method, measurement model (outer model), structural model (inner model) and partial test (t test) using the SmartPLS 4.0 analysis tool. The results of the research show that the non-physical work environment has a positive and significant effect on performance assessment standards with the result of $t_{count} 3.104 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.002 < 0.05$, emotional intelligence has a positive and significant effect on performance assessment standards with the result $t_{count} 3.319 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.001 < 0.05$, the non-physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with the results of $t_{count} 6.890 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction with the results of $t_{count} 6.507 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, job satisfaction has a positive and significant effect on performance assessment standards with the results of $t_{count} 5.164 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, job satisfaction can mediate the relationship between non-physical work environment and performance assessment standards with the results of $t_{count} 4.218 > t_{table} 1.96$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, job satisfaction can mediate the relationship between emotional intelligence and performance assessment standards with the results $t_{count} 3.628 > t_{table} 1.96$ and significance level $0.000 < 0.05$.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Performance Assessment Standards.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kecerdasan Emosional Terhadap Standar Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis sampel *Simple Random Sampling* dan dihitung menggunakan rumus Hair, *et al* dimana hasilnya 100 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif, model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar penilaian kinerja dengan hasil $t_{hitung} 3,104 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar penilaian kinerja dengan hasil $t_{hitung} 3,319 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil $t_{hitung} 6,890 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil $t_{hitung} 6,507 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap standar penilaian kinerja dengan hasil $t_{hitung} 5,164 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja non fisik dengan standar penilaian kinerja dengan hasil $t_{hitung} 4,218 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kecerdasan emosional dengan standar penilaian kinerja dengan hasil $t_{hitung} 3,628 > t_{tabel} 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Standar Penilaian Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar

manusia dalam rangka menciptakan generasi bangsa yang berkualitas melalui ilmu pengetahuan serta pembentukan nilai-

nilai karakter dan kepribadian yang baik guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Keberhasilan suatu pendidikan sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusianya, sebab Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci utama yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi untuk menjalankan visi dan misi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah asset utama yang paling penting dimiliki dan harus dijaga oleh suatu organisasi (Astuti, 2018). Keberadaan manajemen sumber daya manusia inilah yang nantinya akan sangat berkontribusi dalam mencapai keberhasilan pendidikan.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Suci (2019) semangat dan gairah kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan karyawan dengan karyawan lainnya serta dengan pemimpin berjalan dengan baik maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan manajemen dalam meningkatkan kinerja. Jika, karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik antar karyawan dapat dipastikan kinerja akan terganggu (Safari et al., 2019). Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pendidikan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, yaitu dengan menjaga hubungan baik antar guru dan atasannya, karena jika hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik maka akan muncul pikiran dan perasaan yang positif dan menyenangkan dari setiap individu sehingga dapat menciptakan kondisi suasana lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini juga sesuai dengan yang terjadi pada Sekolah Akreditasi A di Kecamatan

Cakung, dimana terdapat kepala sekolah dan beberapa guru yang bekerja dalam lingkungan kerja yang sama. Karakter, sifat serta tingkah laku dari setiap individu manusia berbeda-beda. Oleh karena itu, peran pendidikan sangatlah penting untuk bisa menyatukan tiap individu yang ada didalamnya sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja non fisik yang harmonis. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis di dalam pendidikan akan membuat guru memiliki semangat bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain lingkungan kerja non fisik dan kecerdasan emosional peneliti juga menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk lebih menekankan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi tempatnya bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi, sehingga pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Hamali, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan guru terhadap tugas dan pekerjaannya. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa lingkungan sekolah akan lebih menyenangkan, energik dan efektif yang secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif terhadap mencapai tujuan dalam pendidikan (Arifin, 2014). Dengan demikian, hal ini akan berdampak positif khususnya dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

pada kompetensi ilmu pengajaran beberapa guru masih ada yang kesulitan memahami setiap karakteristik siswa yang beragam dan menguasai teknologi yang dapat digunakan untuk meningkatkan metode pembelajaran. Kedua, pada kompetensi kepribadian masih terdapat

guru yang sering terlambat masuk kelas dan kesulitan mengendalikan emosi akibat stres atau tekanan yang seringkali diluapkan pada siswa. Ketiga, pada kompetensi sosial masih terdapat beberapa guru yang menilai siswa secara subjektif seperti berdasarkan persepsi pribadi atau kedekatan emosional yang tidak ada hubungannya dengan pembelajaran serta kurangnya komunikasi yang baik antara sesama guru, orang tua siswa maupun siswa saat dalam pembelajaran. Keempat, pada kompetensi profesional beberapa guru sering mengabaikan pengajaran dan pembinaan siswa akibat ketidakmampuan guru mengatur waktu dalam menyeimbangkan tugas-tugas yang diembannya.

Hasil penilaian kinerja guru Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung selama tahun 2020 sampai 2022, persentase tersebut dihitung dari jumlah penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah, rekan kerja, siswa dan orang tua siswa dibagi dengan jumlah keseluruhan guru dikali seratus persen. Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja guru Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung mengalami fluktuatif. Terlihat bahwa adanya penurunan penilaian kinerja oleh rekan kerja pada tahun 2021 (8,5%), siswa pada tahun 2021 (8,78%) dan orang tua siswa pada tahun 2022 (9,09%). Selain itu, dapat dilihat juga bahwa hasil penilaian kinerja guru Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung belum optimal dari penilaian yang sudah ditargetkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan penilaian kinerja guru pada tabel 1.1 diatas, penurunan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja non fisik yang tidak baik, seperti kurangnya hubungan antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja serta kurangnya kerjasama dalam bekerja. Hal

tersebut dapat menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga membuat semangat kerja guru menurun dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja guru tersebut adalah rendahnya kecerdasan emosional, dimana hal tersebut dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi guru menjadi sulit dalam mengendalikan dirinya, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan menghilangkan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu, penurunan kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, bila guru merasa puas dengan pekerjaannya, maka guru akan lebih bersemangat dan lebih memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Salah satu dari berbagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif untuk membuat situasi guru selalu merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kemudian, mengenali dan mengelola emosi pada diri setiap guru agar dapat mengambil setiap keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang dominan mengenakan angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran data/informasi yang diperoleh, dan penjabaran mengenai hasilnya. Selain itu, penelitian ini juga memakai penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah jenis penelitian yang berguna untuk menganalisa sebab akibat dari hubungan antara satu variabel memengaruhi variabel lainnya dapat bersifat positif atau negatif (Sudaryono, 2018). Penelitian kuantitatif dan kausalitas dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menguji

pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kecerdasan emosional terhadap standar penilaian kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sesuatu yang mengacu pada pengelompokan hal-hal atau orang yang memiliki sifat-sifat tertentu yang telah ditetapkan sehingga menjadi pusat perhatian seorang peneliti untuk dipelajari dan diberikan kesimpulan atas hasil penelitian (Sudaryono, 2018). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada pada Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung yang berjumlah 12 dan jumlah keseluruhan guru sebanyak 470 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017). Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Adapun jumlah sampel data dalam penelitian ini diambil menggunakan perhitungan yang diajukan oleh Hair, *et al.* Perhitungan tersebut ditentukan melalui banyaknya jumlah item pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan rumus $n \times 5$ sampai dengan $n \times 10$ (Hair *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus $n \times 5$ dengan 20 jumlah indikator variabel sehingga menghasilkan perhitungan sampel sebagai berikut:

Jumlah Sampel = $(n / \text{Jumlah Indikator}) \times 5 = 20 \times 5 = 100$ sampel

Maka, dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini diperoleh sebanyak 100 responden.

Berikutnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Selanjutnya, agar menghasilkan sampel yang representatif, penulis menentukan 3 sekolah atas pertimbangan wilayah kelurahan yang berbeda serta keterbatasan waktu, dana maupun tenaga yang dimiliki oleh penulis. Tiga sekolah tersebut adalah SMP Negeri 256 Jakarta, SMP Negeri 193 Jakarta, dan SMP Negeri 144 Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan proses pengolahan data dibantu oleh *software* SmartPLS 4.0. pada PLS-SEM, terdapat dua tahapan untuk mengevaluasi model, antara lain model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menguji validitas yang terbagi menjadi validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta menguji reliabilitas.

Uji Validitas

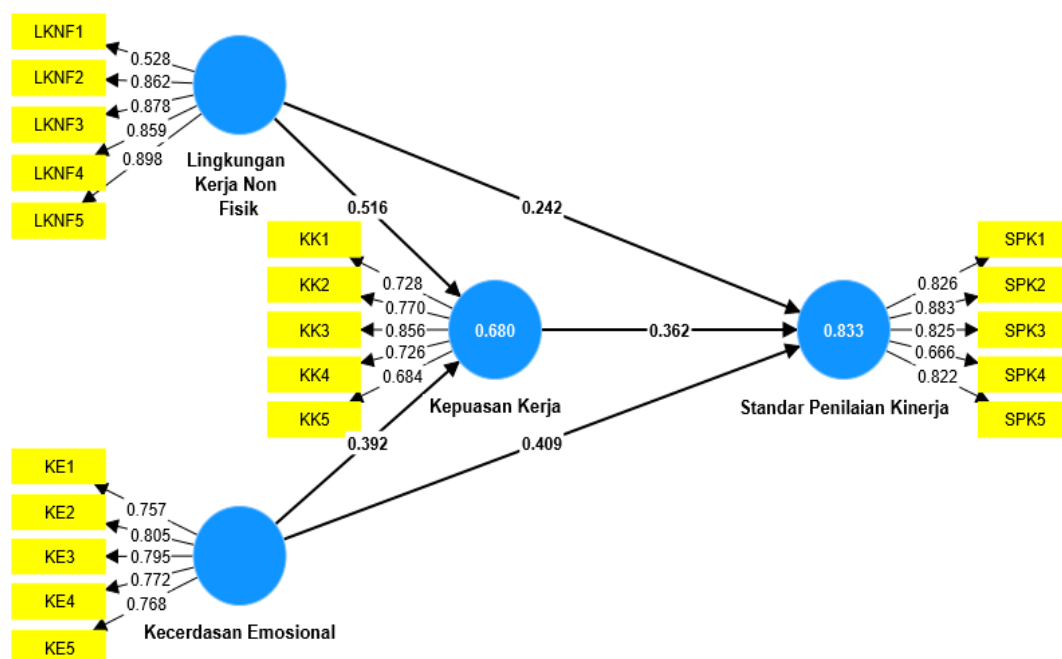
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pernyataan dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali & Latan, 2015). Uji validitas terdiri dari dua bentuk, yaitu validitas konvergen dan validitas

diskriminan.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat

diketahui dari nilai *loading factor* pada masing-masing indikator pada variabel latennya diharapkan > 0,70. Berikut ini adalah hasil dari pengujiannya:



Gambar 1. Tampilan Output Model Pengukuran (*Outer Model*)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada gambar 1. diketahui bahwa terdapat nilai *loading factor* dibawah 0,7 hal tersebut menunjukkan tidak memenuhi syarat. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7 adalah LKNF1, KK5

dan SPK4. Dengan demikian, tiga indikator tersebut akan dihilangkan atau dihapus dan selanjutnya dilakukan pengujian ulang. Dibawah ini merupakan tabel nilai *loading factor* dari masing-masing indikator dalam penelitian ini:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor* Model Pengukuran (*Outer Model*)

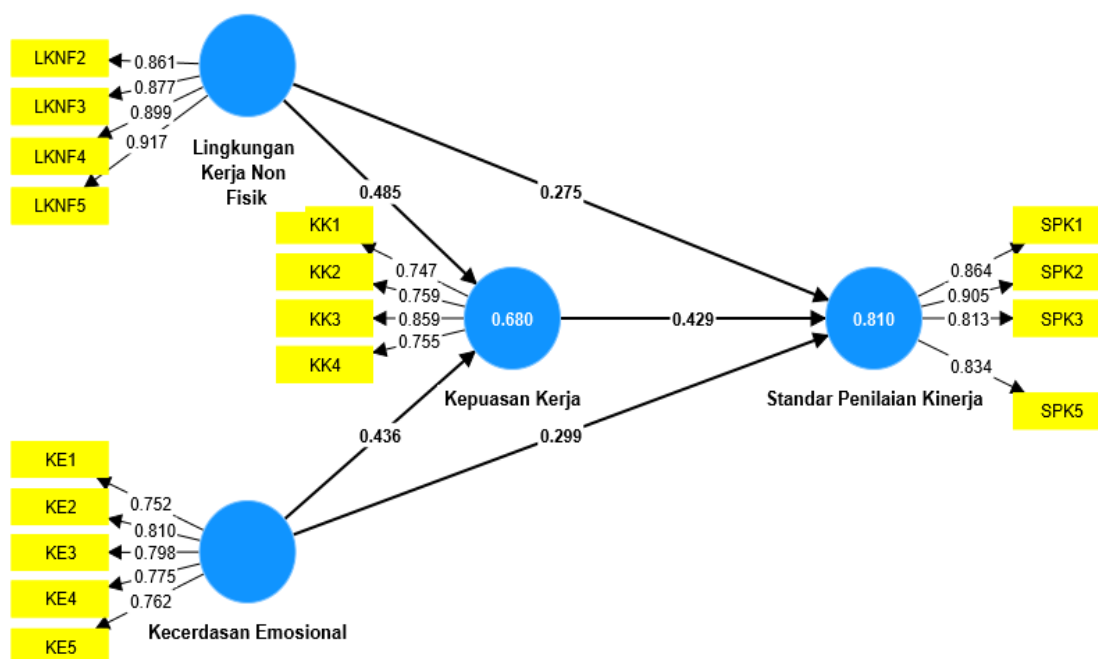
Indikator	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Standar Penilaian Kinerja
LKNF1	0,528			
LKNF2	0,862			
LKNF3	0,878			
LKNF4	0,859			
LKNF5	0,898			
KE1		0,757		
KE2		0,805		
KE3		0,795		
KE4		0,772		
KE5		0,768		
KK1			0,728	

KK2			0,770	
KK3			0,856	
KK4			0,726	
KK5			0,684	
SPK1				0,826
SPK2				0,883
SPK3				0,825
SPK4				0,666
SPK5				0,822

Sumber: Data diolah, 2024

Didalam penelitian ini menggunakan 20 indikator, namun tiga dari indikator tersebut harus dihilangkan dikarenakan tidak memenuhi syarat.

Ketiga indikator tersebut adalah LKNF1, KK5 dan SPK4. Selanjutnya, akan dilakukan pengujian ulang terhadap 17 indikator yang tersisa dan didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Tampilan Output Revisi Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa ke-17 indikator yang kembali dilakukan pengujian ulang seluruhnya dapat dianggap valid

dikarenakan memiliki nilai *loading factor* yang memenuhi syarat atau diatas 0,7. Berikut merupakan tabel nilai *loading factor* dari ke-17 indikator yang telah diuji ulang sebagai berikut:

Tabel 2. Revisi Nilai Loading Factor Model Pengukuran (Outer Model)

Indikator	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Standar Penilaian Kinerja
LKNF2	0,861			

LKNF3	0,877			
LKNF4	0,899			
LKNF5	0,917			
KE1		0,752		
KE2		0,810		
KE3		0,798		
KE4		0,775		
KE5		0,762		
KK1			0,747	
KK2			0,759	
KK3			0,859	
KK4			0,755	
SPK1				0,864
SPK2				0,905
SPK3				0,813
SPK5				0,834

Sumber: Data diolah, 2024

Selain dilihat dari nilai *loading factor*, sebuah indikator didalam validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted*

(AVE). Suatu konstruk dapat dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5. Berdasarkan perhitungan, didapatkan hasil sebagai berikut:

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0.839	0.840	0.886	0.608
Kepuasan Kerja	0.785	0.790	0.862	0.610
Lingkungan_Kerja Non_Fisik	0.911	0.916	0.938	0.790
Standar Penilaian Kinerja	0.876	0.878	0.916	0.731

Gambar 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai AVE sebesar 0,790; Kecerdasan Emosional 0,608; Kepuasan Kerja 0,610 dan Standar Penilaian Kinerja 0,731. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa seluruh konstruk valid dengan memenuhi syarat validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dilihat dari nilai *cross loading factor*, dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang ditujukan harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas diskriminan yang dilihat dari nilai *cross loading factor*:

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Standar Penilaian Kinerja

LKNF2	0,861	0,497	0,649	0,665
LKNF3	0,877	0,525	0,699	0,672
LKNF4	0,899	0,498	0,597	0,626
LKNF5	0,917	0,604	0,701	0,777
KE1	0,354	0,752	0,553	0,540
KE2	0,467	0,810	0,506	0,616
KE3	0,576	0,798	0,623	0,657
KE4	0,397	0,775	0,557	0,630
KE5	0,532	0,762	0,590	0,573
KK1	0,555	0,513	0,747	0,672
KK2	0,598	0,532	0,759	0,639
KK3	0,598	0,655	0,859	0,723
KK4	0,585	0,568	0,755	0,624
SPK1	0,671	0,643	0,712	0,864
SPK2	0,703	0,708	0,747	0,905
SPK3	0,649	0,633	0,767	0,813
SPK5	0,623	0,667	0,684	0,834

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *loading* masing-masing indikator yang dituju lebih besar dibandingkan nilai *loading* indikator pada variabel lainnya. Maka dapat

menguji kuesioner, sebuah kuesioner disebut reliabel atau handal apabila tanggapan seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali & Latan, 2020). Uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0.839	0.840	0.886	0.608
Kepuasan Kerja	0.785	0.790	0.862	0.610
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.911	0.916	0.938	0.790
Standar Penilaian Kinerja	0.876	0.878	0.916	0.731

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang diteliti dan bertujuan

adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Gambar 4. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan nilai *Composite Reliability* $> 0,7$. Sehingga, dapat diketahui bahwa alat ukur dalam

penelitian ini *reliable* atau responden mengisi pernyataan kuesioner secara konsisten.

Analisis Model Struktural (Inner Model) *R-Square* (R^2)

Dalam analisis model struktural atau *inner model* pada PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* untuk memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai *R-Square* dapat

menentukan baik atau tidaknya suatu model. Jika nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun mempunyai nilai yang kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2020).

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.680	0.674
Standar Penilaian Kinerja	0.810	0.804

Gambar 5. Hasil Uji *R-Square* (R^2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 5, dapat disimpulkan bahwa variabel Standar Penilaian Kinerja memiliki pengaruh kuat dengan nilai R^2 sebesar 0,810 yang berarti sebesar 81% varian Standar Penilaian Kinerja dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kecerdasan Emosional dan 19% varian Standar Penilaian Kinerja dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,680 yang berarti sebesar 68% varian Kepuasan Kerja dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kecerdasan Emosional dan 32% varian Kepuasan Kerja dijelaskan

oleh variabel lain.

***Q-Square* (Q^2)**

Q-Square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Jika nilai *predictive relevance* (Q^2) 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun mempunyai nilai yang lemah, moderat dan kuat (Ghozali & Latan, 2020).

	Q^2 predict	RMSE	MAE
Kepuasan Kerja	0.649	0.664	0.418
Standar Penilaian Kinerja	0.722	0.550	0.367

Gambar 6. Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 6, dapat diketahui bahwa nilai Q^2 pada variabel Standar Penilaian Kinerja adalah sebesar 0,722 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini mempunyai nilai *predictive relevance* yang kuat. Sedangkan nilai Q^2 pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,649 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini mempunyai nilai

predictive relevance yang kuat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan perbandingan antara hasil t-statistik dan t-tabel dengan nilai probabilitas atau *alpha* sebesar 0,05 atau 5% dan nilai t-tabel sebesar 1,96. Maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima

ketika t -statistik $> 1,96$. Sedangkan, untuk menerima atau menolak hipotesis menggunakan probabilitas adalah H_0

ditolak dan H_1 diterima ketika p value $< 0,05$. Berikut dilampirkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0.436	0.441	0.067	6.507	0.000
Kecerdasan Emosional -> Standar Penilaian Kinerja	0.299	0.316	0.090	3.319	0.001
Kepuasan Kerja -> Standar Penilaian Kinerja	0.429	0.427	0.083	5.164	0.000
Lingkungan_Kerja Non_Fisik -> Kepuasan Kerja	0.485	0.478	0.070	6.890	0.000
Lingkungan_Kerja Non_Fisik -> Standar Penilaian Kinerja	0.275	0.259	0.088	3.104	0.002

Gambar 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 7 hasil pengujian hipotesis, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,275. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai 3,104 $> 1,96$ dengan nilai p value 0,002 $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thahir (2020), Handayani & Azizah (2021), Mulyadi (2019), Sarpan *et al.* (2021) dan Lestari *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik maka Standar Penilaian Kinerja akan semakin meningkat.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien

parameter sebesar 0,299. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai 3,319 $> 1,96$ dengan nilai p value 0,001 $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aris *et al.* (2021), Anggraini *et al.* (2021), Zebua *et al.* (2021), Panggabean *et al.* (2022) dan Ekowati *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Dengan demikian, Hipotesis Kedua (H_2) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional maka Standar Penilaian Kinerja akan semakin meningkat.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,485. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai 6,890 $> 1,96$ dengan nilai p value 0,000 $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati & Yusuf (2020), Sumanti & Firmansyah (2021), Indiyati & Rahmatika (2022), Putri (2022), Mukaromah & Marselina (2023) yang

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Hipotesis Ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,436. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai $6,507 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value}$ $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arkadius *et al.* (2023), Saputro (2021), Shani *et al.* (2022), T.A. Sari (2019), V. L. Putri & Widjaja (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Hipotesis Keempat (H_4)

dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.

- e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,429. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai $5,164 > 1,96$ dengan nilai $p \text{ value}$ $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutagalung *et al.* (2020), Wijayanto *et al.* (2021), Widayati *et al.* (2020), H. F. R. Sari *et al.* (2022), Verawati Wote & Patalatu (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Dengan demikian, Hipotesis Kelima (H_5) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka Standar Penilaian Kinerja akan semakin meningkat.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Langsung Antar Variabel Peneliti

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja (H_1)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja (H_2)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja (H_3)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja (H_4)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja terhadap Standar Penilaian Kinerja (H_5)	Diterima	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka berikut ini adalah tabel hubungan langsung antar konstruk (*Dirrect Effect*) sebagai berikut:

Tabel 5. Hubungan Langsung Antar Variabel (*Dirrect Effect*)

	<i>Dirrect Effect</i>
--	------------------------------

Lingkungan Kerja Non Fisik → Standar Penilaian Kinerja	0,275
Kecerdasan Emosional → Standar Penilaian Kinerja	0,299
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kepuasan Kerja	0,485
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja	0,436
Kepuasan Kerja → Standar Penilaian Kinerja	0,429

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, hubungan antar variabel yang paling kuat serta yang paling berpengaruh terhadap Standar Penilaian Kinerja pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang memiliki nilai *direct effect* sebesar 0,429 artinya jika Kepuasan Kerja diterapkan dengan baik, maka Standar Penilaian Kinerja dapat meningkat sebesar 42,9% sehingga pengaruh ini bersifat positif. Selanjutnya, hubungan antar variabel yang paling kuat serta yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik yang memiliki nilai *direct effect* sebesar

0,485 artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik diterapkan dengan baik, maka Kepuasan Kerja dapat meningkat sebesar 48,5% sehingga pengaruh ini bersifat positif.

Uji Intervening

Pada pengujian intervening, parameter uji signifikan dapat dilihat melalui *Specific Indirect Effect* yang dapat digunakan untuk melihat efek pengujian tidak langsung (*indirect*) dengan besaran nilai berdasarkan t-statistik $> 1,96$ dan *p value* $< 0,05$ yang sudah ditentukan (Ghozali & Latan, 2015).

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Lingkungan_Kerja Non_Fisik → Kepuasan Kerja → Standar Penilaian Kinerja	0.208	0.204	0.049	4.218	0.000
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Standar Penilaian Kinerja	0.187	0.190	0.052	3.628	0.000

Gambar 8. Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 8, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,208. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai $4,218 > 1,96$ dengan nilai *p value* $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latifah & Nurmalasari (2022),

Mulyaningtyas & Soliha (2023), Indrasari *et al.* (2024), Anggraeni (2022) dan Zahirah (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja. Dengan demikian, Hipotesis Keenam (H_6) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi juga tingkat hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter sebesar 0,187. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu bernilai $3,628 > 1,96$ dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sawal Sartono *et al.* (2023), Mahmudah *et al.* (2021), Pravidaningrum & Rizana (2023), Jannah (2018) dan Fitriya (2020)

yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat Memediasi Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja. Dengan demikian, Hipotesis Ketujuh (H_7) dalam penelitian ini **diterima**. Jadi, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi juga tingkat hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Intervening

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja melalui Kepuasan Kerja	Memediasi	Berpengaruh positif dan signifikan
Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja melalui Kepuasan Kerja	Memediasi	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka berikut ini adalah tabel hubungan tidak langsung antar konstruk (*Indirect Effect*) sebagai berikut:

Tabel 7. Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel (*Indirect Effect*)

	<i>Indirect Effect</i>
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kepuasan Kerja → Standar Penilaian Kinerja	0,208
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Standar Penilaian Kinerja	0,187

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7, nilai *indirect effect* yang paling tinggi yaitu pada hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja melalui Kepuasan Kerja yang memiliki nilai *indirect effect* sebesar 0,208.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian

Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,104 dan nilai p value sebesar 0,002 yang menunjukkan Hipotesis Pertama (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja

Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,319 dan nilai p value sebesar 0,001 yang menunjukkan Hipotesis Kedua (H_2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 6,890 dan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan Hipotesis Ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan

semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 6,507 dan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan Hipotesis Keempat (H_4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Standar Penilaian Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Standar Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 5,164 dan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan Hipotesis Kelima (H_5) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Mediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Standar Penilaian Kinerja dimediasi

oleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 4,218 dan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan Hipotesis Keenam (H_6) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional terhadap Standar Penilaian Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3,628 dan nilai p value sebesar 0,000 yang menunjukkan Hipotesis Ketujuh (H_7) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat

memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ 3,104 > 1,96 dan nilai p value 0,002 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima**.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ 3,319 > 1,96 dan nilai p value 0,001 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Kedua (H_2) dalam penelitian ini **diterima**.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}}$ 6,890 > 1,96 dan nilai p value 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Non Fisik pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima**.

4. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}} 6,507 > 1,96$ dan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Keempat (H_4) dalam penelitian ini **diterima**.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}} 5,164 > 1,96$ dan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Kelima (H_5) dalam penelitian ini **diterima**.
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}} 4,218 > 1,96$ dan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Keenam (H_6) dalam penelitian ini **diterima**.
7. Kepuasan Kerja dapat memediasi

hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pengujian data yang telah dilakukan melalui SmartPLS dengan hasil nilai $t_{\text{statistik}} 3,628 > 1,96$ dan nilai $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pada tenaga pendidik Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung, maka akan semakin meningkatkan hubungan Kecerdasan Emosional dengan Standar Penilaian Kinerja Sekolah Akreditasi A di Kecamatan Cakung. Sehingga, Hipotesis Ketujuh (H_7) dalam penelitian ini **diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, W. R., Hartati, C. S., & Utari, W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 13 Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 257–268.
- Arifin, Z. (2014). *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip Teknik Prosedur*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Cahyani, R. E. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Perencanaan Pembangunan Provinsi Banten)* (Vol. 1). Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Dapodikbud, T. (2023). *Sekolah Kita*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I.

- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fadhilah, D. D. (2019). *Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kesesuaian Pemberian Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Millennial Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Millennial PT. Timas Suplindo Serang, (Vol. 1)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indrasari, N., Ariwidodo, D. P., & Puspitasari, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6, 2981–2996.
- Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 6(1), 82–96.
- Jannah, J. M. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Guru MTS N Jatimom Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Eprints UPN Veteran Yogyakarta, 1*.
- Kailola, L. G. (2023). Menilik Adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 22040–22048.
- Latifah, & Nurmalasari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117–128.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nuriah. (2016). *Hubungan Antara Pengetahuan Manajemen Kelas dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD Islam Se-Kecamatan Serpong*.
- Pravidaningrum, N. L. H., & Rizana, D. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kesejahteraan Subyektif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Karanggayam)*. 2(14).
- Putri, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502–509.
- Putri, V. L., & Widjaja, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan

- Kerja Pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–12.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sahlan, & Y. Sutomo. (2016). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru MTS Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. *Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1–16.
- Sari, T. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(2), 94–101.
- Sihaloho, S., & Sihotang, H. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru SD Santo Antonius 1 dan 2 Medan. 1*, 239–248.
- Thahir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125.
- Tyas, R. I. S. L. (2018). *Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi Antara Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sari Daya Plasindo Cikande, Serang)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Utari. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Palopo. In *Institut Agama Islam Negeri Palopo*.
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.
- Wati, Y. G., Dewi, A. S., & Mahaputra, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stress Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Kediri. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 210–224.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yulaizah, N. (2017). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pematang. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1–18.
- Zahirah, W. H. A. (2023). *Pengaruh Transformational Leadership dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Guru PNS SMP Negeri 3 Kebumen)*. 1, 31–41.
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru SMA. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509–3519.