

**ANTESENDEN JOB PERFORMANCE KARYAWAN RUMAH
SAKIT DI JABODETABEK**

**KINERJA KERJA ANTESENDEN KARYAWAN RUMAH SAKIT DI
JABODETABEK**

Achmad Murdiansyah¹, Dita Oki Berliyanti², B. Medina Nilasari³

Universitas Trisakti^{1,2,3}

122012311055@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id², medina@trisakti.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Employee Motivation and Employee Intelligence on Employee Performance, with Job Satisfaction as a mediating variable. The study was conducted on hospital employees using a quantitative approach. A total of 231 respondents participated in this study, selected through a sampling technique, specifically purposive sampling. The data analysis was performed using the Structural Equation Model (SEM) with the help of AMOS software version 24 and the Sobel test to identify the mediation effect. The study results indicate that Employee Motivation and Employee Intelligence have a positive influence on Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction partially mediates the relationship between Employee Motivation and Employee Intelligence on Employee Performance. Specifically, employees with high levels of motivation and intellectual intelligence tend to have better job satisfaction, which ultimately enhances their performance. These findings emphasize the importance of fostering employee motivation and developing intellectual intelligence as part of a human resource strategy in hospitals to improve overall performance.

Keywords: Intellectual Intelligence, Job satisfaction, Job Performance, Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Employee Motivation*, *Employee Intelligence* terhadap *Employee Performance*, dengan *Job Satisfaction* sebagai mediasi. Penelitian dilakukan pada karyawan di rumah sakit sejabodetabek, menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 231 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, yang dipilih melalui teknik sampling, dengan metode *purposive sampling*. Data di analisis menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software AMOS versi 24 dan uji Sobel untuk mengidentifikasi efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Motivation*, *Employee Intelligence* memiliki pengaruh positif yang terhadap *Employee Performance*. Selain itu, peran *Job Satisfaction* secara parsial memediasi pengaruh *Employee Motivation*, *Employee Intelligence* terhadap *Employee Performance*. Secara khusus, karyawan dengan tingkat motivasi dan kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini menegaskan pentingnya mendorong motivasi karyawan dan mengembangkan kecerdasan intelektual sebagai bagian dari strategi sumber daya manusia di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Intellectual Intelligence, Job satisfaction, Job Performance, Motivation.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam perusahaan yang bergerak pada pelayanan kesehatan dan sistem kesehatan termasuk sistem kesehatan juga menjadi isu penting mendasar terhadap perilaku seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional. Winton, (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap perilaku dan sikap dalam pelayanan kesehatan. Kinerja kerja yang

lebih baik menggambarkan kepuasan kerja sehingga memberikan cara kerja yang produktif untuk membantu menghasilkan sikap dan perilaku yang positif di kalangan karyawan karena perusahaan terus mencari strategi baru untuk meningkatkan penilaian layanan kesehatan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di bidang kesehatan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja kerja. Hal tersebut menjadi perhatian penting dan prioritas tersendiri bagi sektor rumah sakit dengan peningkatan jumlah rumah sakit di Indonesia yang kini terus meningkat. Menurut catatan Kementerian Kesehatan bulan Juni 2024 terdapat 3.178 rumah sakit yang telah teregistrasi dengan status 95% atau sejumlah 3006 telah terakreditasi, 5% atau 172 rumah sakit yang belum terakreditasi. Dari jumlah 3.178 rumah sakit tersebut ada 67 rumah sakit kelas D Pratama (Yankes Kemkes.go.id).

Job Satisfaction adalah perilaku umum dalam prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja kerja sebab karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih efektif dan produktif dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya sedikit kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya (Alwali dan Alwali, 2022).

Akkoc et al., (2022) mengungkapkan *Employee Intelligence* dan *Job Satisfaction* berperan penting di sektor rumah sakit sebab lingkungan kerja kesehatan memiliki tantangan tertentu seperti tekanan yang tinggi, tuntutan emosional yang intens dan kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi bagi pasien.

Winton, (2021) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku dan sikap dalam pelayanan kesehatan. Kinerja kerja yang lebih baik menggambarkan kepuasan kerja sehingga memberikan cara kerja yang produktif untuk membantu menghasilkan sikap dan perilaku yang positif di kalangan karyawan karena perusahaan terus mencari strategi baru untuk meningkatkan penilaian layanan kesehatan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara

kecerdasan emosional dan kinerja kerja di bidang kesehatan.

Tenaga kesehatan dengan *Employee Intelligence* yang tinggi lebih mampu memahami dan merespon pasien dan keluarganya termasuk menciptakan komunikasi yang efektif dan empatik sehingga pasien merasa dipahami dan nyaman. Mengelola stres merupakan tantangan besar di lingkungan rumah sakit. kecerdasan emosional membantu tenaga kesehatan mengenali memahami serta mengelola stres dengan lebih baik (Akkoc et al., 2022; Alwali dan Alwali, 2022).

Javed et al., (2020) menyatakan bahwa *Employee Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*. Kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja. Winton, (2021) juga membuktikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Job Performance dan *Employee motivation* saling berkaitan, salah satu teori yang mendukung hubungan antara motivasi dan kinerja kerja adalah *Self Determination Theory* (SDT) menunjukkan bahwa motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu mempengaruhi kinerja kerja karyawan (Deci et al., 2017).

Teori SDT mengungkapkan bahwa jika seorang personal menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi kemungkinan besar mempunyai motivasi yang tinggi yang memiliki fungsi sebagai pendorong untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Ditemukan juga motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, hasil ini mendukung teori penentuan nasib sendiri. Disisi lain diungkapkan masih terdapat ketidaksesuaian dalam penelitian sebelumnya mengenai motivasi karyawan dan kinerja kerja (Wardiansyah et al., 2024).

Krishnaveni dan Monica, (2018) menunjukkan keterlibatan emosional karyawan dengan pekerjaan cenderung aktif, efisien dan puas di lingkungan kerjanya, kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan. Wardiansyah et al.,(2024) mengungkapkan fungsi mediasi kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan dan kinerja kerja (Wardiansyah et al.,2024).

Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ditemukan adanya kesenjangan dari beberapa penelitian, maka penelitian ini tertarik mengkaji lebih lanjut mengacu studi Wardiansyah et al.,(2024) terkait efek *Employee motivation*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* untuk selanjutnya dilakukan pengembangan kajian pengaruh *Employee Intelligence* serta artikel pendukung lainnya. Adapun tujuan dari penelitian adalah Pengaruh *Employee motivation*, *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance* dimediasi *Job Satisfaction* bagi Karyawan Rumah Sakit di Jabodetabek.

KAJIAN LITERATUR

Job Performance

Job Performance berperan penting di kalangan dokter di rumah sakit umum tidak dapat dipungkiri karena tekanan pekerjaan yang tinggi mulai dari penyediaan layanan kesehatan bagi masyarakat hingga perawatan pasien dengan pelayanan yang berkualitas membutuhkan sikap terhadap pengetahuan dan keterampilan .(Li et al., 2017; Hau et al., 2020).

Employee Motivation

Motivasi yang berada dalam diri seseorang bertumbuh seiring dengan berkembangnya motivasi tersebut dari perasaan senang yang dirasakan dan dimiliki seseorang pada saat melakukan pekerjaannya. Dibuktikan bahwa personal yang merasa puas dengan

pekerjaannya saat ini pada saat seseorang melalui suatu proses dalam memenuhi kebutuhannya mencakup aspek kepuasan dan perasaan nyaman. Studi terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja (Forson et al., 2021; Prabowo dan Yulianti, 2022). Namun Wuijsman et al., 2018) membuktikan bahwa motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja.

Motivasi yang berada dalam diri seseorang bertumbuh seiring dengan berkembangnya motivasi tersebut dari perasaan senang yang dirasakan dan dimiliki seseorang pada saat melakukan pekerjaannya. Dibuktikan bahwa personal yang merasa puas dengan pekerjaannya saat ini pada saat seseorang melalui suatu proses dalam memenuhi kebutuhannya mencakup aspek kepuasan dan perasaan nyaman (Griffin, 2020).

Employee Intelligence

Motivasi yang berada dalam diri seseorang bertumbuh seiring dengan berkembangnya motivasi tersebut dari perasaan senang yang dirasakan dan dimiliki seseorang pada saat melakukan pekerjaannya. Dibuktikan bahwa personal yang merasa puas dengan pekerjaannya saat ini pada saat seseorang melalui suatu proses dalam memenuhi kebutuhannya mencakup aspek kepuasan dan perasaan nyaman (Griffin, 2020). Kecerdasan emosional adalah konsep penting penerima perilaku perusahaan. Kecerdasan emosional bisa juga dianggap sebagai kemampuan atau keterampilan yang dirasakannya pada saat tertentu, menilai dan mengendalikan emosinya sendiri, kelompok serta orang lain (Setiawan, 2020; Mobarak et al., 2021). Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang mempengaruhi secara langsung antara kepuasan kerja

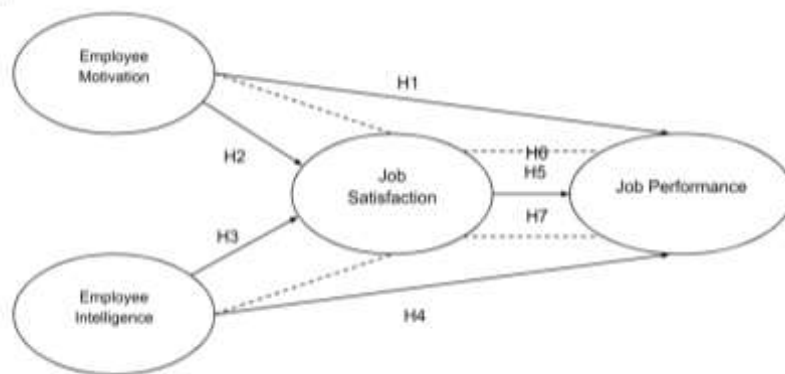
dan aktivitas pekerjaan (D.Kim dan B.Kim, 2021).

Job Satisfaction

Wardiansyah et al., (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi psikologis yang timbul ketika karyawan bekerja di tempat kerjanya. Perspektif lain mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan (Qureshi et al., 2017). Alwali dan Alwali, (2022) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan seberapa jauh seseorang menyenangi pekerjaannya serta memiliki korelasi antara kesehatan dan kinerja karyawan.

Rerangka konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis

H1: *Employee Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H2: *Employee Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H3: *Employee Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

H4: *Employee Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H5: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

H6: Peran Mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance*

H7: Peran Mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Wardiansyah et al., (2024) dan penelitian Alwali et al., (2022). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini

mempunyai tujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan pengaruh *Employee motivation*, *Employee Intelligence* sebagai variabel Independen terhadap *Job Performance* sebagai variabel Dependen. Selain itu terdapat variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Job Satisfaction*.

Dalam penelitian ini memakai metode *purposive sampling*, sebagai metode pengambilan sampelnya yakni pemilihan organisasi dari sekelompok komunitas sesuai dan memenuhi kriteria tertentu. Salah Satu kriteria yang digunakan adalah sektor kesehatan yakni Rumah Sakit di wilayah Jabodetabek. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini merujuk Hair et al., (2019) yang merekomendasikan ukuran sampel minimum lima kali lebih besar dari jumlah indikator penelitian dan maksimal sepuluh kali dari jumlah indikator penelitian.

Analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) yakni AMOS versi24 dengan statistik deskriptif serta uji validitas dan reliabilitas untuk menguji hipotesis

variabel independen, mediasi dan dependen.

Berdasarkan dari 231 responden yang terkumpul berikut ditampilkan profile responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	112	48.5	48.5	48.5
	Wanita	119	51.5	51.5	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Status Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	135	58.4	58.4	58.4
	Karyawan Kontrak	96	41.6	41.6	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	40	17.3	17.3	17.3
	22 - 35 Tahun	53	22.9	22.9	40.3
	36 - 45 Tahun	52	22.5	22.5	62.8
	46 - 50 Tahun	37	16.0	16.0	78.8
	> 50 Tahun	49	21.2	21.2	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	71	30.7	30.7	30.7
	Sarjana	81	35.1	35.1	65.8
	Magister	79	34.2	34.2	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	2	.9	.9	.9
	4 - 5 Tahun	71	30.7	30.7	31.6
	5 - 7 Tahun	77	33.3	33.3	64.9
	> 7 Tahun	81	35.1	35.1	100.0

Total		231	100.0	100.0	
Profesi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff CSSD	1	.4	.4	.4
	Staf Tenaga Non Kesehatan (HR, IT, Finance, Business Development, Marketing, dsb)	98	42.4	42.4	42.9
	Staf Tenaga Medis (Dokter)	62	26.8	26.8	69.7
	Staf Tenaga Kesehatan (Perawat, Apoteker, Refraksi, Bidan, Ahli Gizi, Radiografer, dsb)	69	29.9	29.9	99.6
	Manager Tenaga Non Kesehatan	1	.4	.4	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Rumah Sakit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BUMN	99	42.9	42.9	42.9
	Swasta	132	57.1	57.1	100.0
	Total	231	100.0	100.0	
Lokasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bekasi	20	8.7	8.7	8.7
	Bogor	27	11.7	11.7	20.3
	Depok	27	11.7	11.7	32.0
	Jakarta Barat	36	15.6	15.6	47.6
	Jakarta Pusat	23	10.0	10.0	57.6
	Jakarta Selatan	29	12.6	12.6	70.1
	Jakarta Timur	22	9.5	9.5	79.7
	Jakarta Utara	25	10.8	10.8	90.5
	Tangerang	22	9.5	9.5	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan statistik deskriptif dari variabel *Employee*

Motivation ditampilkan pada table rata-rata (mean) sebagai berikut:

Statistik Deskriptif**Tabel 2. Statistik Deskriptif *Employee Motivation***

No	Pernyataan	Mean
1	Jika saya diminta bekerja lebih keras, saya ingin mendapatkan tambahan penghasilan	3.8095
2	Saya butuh dukungan atau reward supaya saya lebih termotivati bekerja	3.9784
3	Bonus atau tunjangan sangat memengaruhi seberapa baik saya bekerja.	3.9264
4	Jika penghasilan saya lebih tinggi, saya pasti akan bekerja lebih baik.	3.8658
<i>Employee Motivation</i>		3.8950

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Employee Intelligence*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya tahu alasan mengapa saya merasa sedih, senang, atau emosi lainnya di berbagai situasi.	3.6537
2	Saya memahami emosi saya dengan baik.	3.8788
3	Saya benar-benar mengerti apa yang saya rasakan	3.8355
4	Saya selalu tahu apakah saya sedang bahagia atau tidak.	3.9351
5	Saya bisa menebak emosi teman saya dari perilaku mereka.	3.7879
6	Saya cukup peka dalam mengamati emosi orang lain	3.8225
7	Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain.	3.7446
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi orang-orang di sekitar saya	3.7706
9	Saya selalu menetapkan tujuan untuk diri sendiri dan berusaha mencapainya sebaik mungkin	3.7532
10	Saya selalu menyemangati diri saya bahwa saya adalah orang yang mampu	3.8918
11	Saya bisa memotivasi diri saya sendiri.	3.7403
12	Saya selalu mendorong diri saya untuk mencoba yang terbaik	3.8182
13	Saya bisa mengendalikan emosi saya ketika marah agar tetap berpikir jernih dalam menyelesaikan masalah	3.8485
14	Saya mampu mengontrol emosi saya dengan baik	3.8225
15	Saya bisa cepat menenangkan diri ketika sedang marah	3.7446
16	Saya memiliki kendali penuh atas emosi saya	3.8052
<i>Employee Intelligence</i>		3.8033

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Job Satisfacion*

No	Pernyataan	Mean
1	Saya siap bekerja dengan sungguh-sungguh dalam membantu tempat saya bekerja	3.8095
2	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	3.9394
3	Saya merasakan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan ini	3.7532
4	Saya akan mengajak teman untuk bekerja di perusahaan ini	3.6667

5	Secara menyeluruh, saya merasakan puas bekerja di perusahaan ini	3.8225
Job Satisfaction		3.7983

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan analisis struktural, karena menurut (sekaran dan Bougie, 2016), metode ini dapat memprediksi perubahan-perubahan dalam variabel terikat (dependen) yang dikaitkan dengan perubahan yang terjadi pada variabel tidak terikat (independen). Batas

toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5 % ($\alpha=0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya, berpengaruh signifikan. Kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis diterima
2. Jika $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima artinya tidak berpengaruh signifikan, kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis ditolak

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1 Employee Motivation berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.362	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 1 menguji pengaruh dari *Employee Motivation* terhadap *Job Performance*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.362, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Employee Motivation* terhadap *Job Performance* yang bermakna jika *Employee Motivation* meningkat maka *Job Performance* karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H2 Employee Motivation berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction	0.176	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 2 menguji pengaruh dari *Employee Motivation* terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.176, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Employee Motivation* terhadap *Job Satisfaction* dengan makna jika *Employee Motivation* meningkat maka *Job Satisfaction* karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
-----------	----------	---------	-----------

H3	Employee Intelligence berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction	0.896	0.000	Hipotesis Terdukung
----	---	-------	-------	---------------------

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 3 menguji pengaruh dari *Employee Intelligence* terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.896, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Employee Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* dengan makna jika *Employee Intelligence* mengalami peningkatan maka *Job Satisfaction* karyawan juga pasti meningkat. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

	Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H4	Employee Intelligence berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.362	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 4 menguji pengaruh dari *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.362, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance* dengan makna jika *Employee Intelligence* meningkat maka *Job Performance* karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis keempat dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

	Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H5	Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Job Performance	0.362	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.362, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Job*

Satisfaction terhadap *Job Performance* dengan makna jika *Job Satisfaction* karyawan mengalami peningkatan maka *Job Performance* karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis kelima dalam penelitian ini terdukung.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 6

	Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H6	Peran Mediasi Job Satisfaction dalam pengaruh Employee Motivation terhadap Job Performance	0,0637	0.001	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 6 bertujuan menguji peran mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui peran *Job Satisfaction* memediasi secara parsial pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance* sebesar 0,0637 dengan nilai p-value sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga H_a terdukung.

Job Satisfaction memediasi parsial pengaruh *Employee Motivation* terhadap

Job Performance karena nilai pengaruh tidak langsung (0.00637) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0.362. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Employee Motivation* secara langsung berpengaruh terhadap *Job Performance*, *Job Satisfaction* tetap memiliki peran dalam memperkuat pengaruh tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan perlu terus ditingkatkan untuk memaksimalkan efek motivasi terhadap kinerja kerja.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.176	Sobel test:	3.29192496	0.01935403
b	0.362	Aroian test:	3.27954865	0.01942706
s _a	0.051	Goodman test:	3.30444245	0.01928071
s _b	0.033	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H7 Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> dalam pengaruh <i>Employee Intelligence</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0,324	0.000	Hipotesis Terdukung

Sumber: Data Diolah (AMOS)

Hipotesis 7 bertujuan menguji peran mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian statistik, diketahui peran *Job Satisfaction* memediasi secara parsial pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance* sebesar 0,324 dengan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_a terdukung.

Job Satisfaction memediasi parsial pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance*, karena nilai

pengaruh tidak langsung (0,324) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0.362. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Employee Intelligence* secara langsung memengaruhi *Job Performance*, peningkatan kepuasan kerja dapat memperkuat efek kecerdasan karyawan terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan kecerdasan emosional menjadi strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.896	Sobel test:	7.41724137	0.04372947
b	0.362	Aroian test:	7.40056867	0.04382798
s _a	0.089	Goodman test:	7.43402725	0.04363073
s _b	0.033	Reset all	Calculate	

Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit di area Jabodatabek. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini wanita oleh pria dan dengan status karyawan paling banyak adalah karyawan tetap. Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 36 hingga 45 tahun dengan masa kerja antara 5 hingga diatas 7 tahun. Dari hasil penelitian ini dirumuskan 7 hipotesis, di mana seluruh hipotesis didukung oleh data. Hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Employee Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Employee Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, yang berarti motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. *Employee Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, di mana kecerdasan emosional karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.
4. *Employee Intelligence* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mendukung peningkatan kinerja karyawan.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, yang berarti karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih optimal.
6. *Job Satisfaction* memediasi secara parsial pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Job Performance*, di mana kepuasan kerja memperkuat dampak motivasi terhadap kinerja.

7. *Job Satisfaction* memediasi secara parsial pengaruh *Employee Intelligence* terhadap *Job Performance*, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, berikut adalah saran untuk penelitian selanjutnya:

1. **Peningkatan Motivasi dan Kecerdasan Emosional untuk Kinerja Optimal:** Dalam industri rumah sakit, motivasi kerja (melalui penghargaan, pengembangan karier, dan keseimbangan beban kerja) serta kecerdasan emosional (melalui pelatihan empati dan pengelolaan stres) terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan.
2. **Peran Penting Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang layak, dan keseimbangan kerja-kehidupan menjadi elemen utama yang perlu diperhatikan.
3. **Rekomendasi Strategis:** Rumah sakit disarankan untuk mengintegrasikan program pelatihan motivasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja secara terpadu, serta memanfaatkan survei karyawan untuk merancang kebijakan berbasis data yang meningkatkan kualitas layanan dan keselamatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwali, J. and Alwali, W. (2022), "The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test

of the mediating role of job satisfaction", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 43 No. 6, pp. 928-952.

<https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>

International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>

Ayeasha Akhter, Md. Mobarak Karim and K. M. Anwarul Islam (2021). The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 16(4), 11-21. doi:10.21511/bbs.16(4).2021.02

Fianko, S. K., Chipunza, C., & Dzansi Phd, D. (2024). Examining the moderating role of a leader's emotional intelligence on the influence of organizational climate on job satisfaction among Youth-Owned and Managed Small Businesses (YOMSB) in Sub-Saharan African (SSA) Economy. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(5), 397–420. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i5.3343>

K. M. Anwarul Islam, Md. Mobarak Karim, Serajul Islam, Md. Shariful Haque and Tania Sultana (2022). Exploring the effect of job satisfaction, employee empowerment, and emotional intelligence on bank employee performance: A study on commercial banks in Bangladesh. *Banks and Bank Systems*, 17(3), 158-166. doi:10.21511/bbs.17(3).2022.13

Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction.