

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

Muhsin Kurniawan¹
Dosen Pembimbing²

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Abstrak

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dan tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai sahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 110 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus *slovin*, yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang. Nilai F_{hitung} dalam penelitian ini yaitu sebesar $37.005 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). $R Square$ dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,646 artinya Kinerja Pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) sebesar 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan- kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari pegawai yang ada pada organisasi itu sendiri, (Wokas, dkk 2022). Keberlangsungan organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu didirikan berdasarkan peraturan daerah kabupaten labuhan batu Nomor 5 Tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum daerah tingkat II Labuhan Batu, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan peraturan daerah kabupaten tingkat II Labuhanbatu Nomor 7 tahun 1980 tentang perubahan ketiga atas peraturan daerah nomor 5 tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum tingkat II Labuhan Batu. PDAM Tirta Bina didirikan dengan tujuan sebagai penyelenggara penyedia dan pengelola layanan air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan untuk masyarakat di kabupaten Labuhanbatu.

Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh perusahaan adalah arti kinerja, (Huang et al., 2020). Pendapat lain menyampaikan bahwa, kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bentuk prestasi dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Votto et al., 2021). Indikator kinerja pegawai pada penelitian ini diambil menurut pandangan Cesilia, Tewel, dan Tulung (2017) adalah 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian, 6) komitmen (kewajiban terhadap pekerjaan)

Saat ini pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu masih berlangsung kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang masih sering melakukan tindakan-tindakan yang kurang baik seperti halnya pegawai masih terlambat pada saat masuk bekerja, pegawai juga masih menunda nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada saat waktu yang sudah ditentukan. Oleh karena itu kinerja pegawai sangat mempengaruhi visi, misi serta tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi sebelumnya.

Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan membawa melaksanakan tugasnya dan merupakan keadaan kerja pegawai yang hidup dan bekerja sama dan terus menerus dan menghasilkan tindakan yang berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan (Edward, 2020). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016:51). Siagian (2014) menyatakan indikator dari lingkungan kerja di perusahaan adalah bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan antar rekan kerja dan kerjasama.

Lingkungan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu juga saat ini dirasakan kurang nyaman oleh pegawai. Permasalahan ini terjadi dikarenakan sirkulasi udara yang masih kurang baik dikarenakan masih belum banyaknya ventilasi udara yang dibuat sehingga ruangan masih terasa panas dikarenakan angin belum banyak masuk ketempat bekerja serta AC (*Air Conditioner*) masih terdapat beberapa unit yang mengalami kerusakan. Hal ini terjadi karena terkendala biaya sehingga sampai saat ini belum juga diperbaiki. Tentu hal-hal tersebut mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai yang saat ini masih berlangsung kurang baik. Penelitian ini juga didukung oleh (Hafifi, 2018), (Priyono, 2018), (Novitasari, 2012), (Abdi & Wahid, 2017) yang membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pada pegawai.

Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya(Laili,2018; Liyas, 2019). Kualitas kerja pegawai diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Madjidu, 2022; Saputra, 2019). Kualitas kerja adalah topik yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam pembangunan organisasi selain masalah etika dan kepuasan kerja beberapa tahun belakangan ini, (Arrafiqur, 2017). Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kualitas kinerja karyawan adalah 1. Seberapa besar tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan, 2. Kualitas hasil kerja yang dibuat, 3. Efisiensi dalam melakukan pekerjaan, 4. Ketelitian dalam bekerja (San-Jose et al., 2022).

Setelah peneliti melakukan observasi di lapangan maka ditemukan permasalahan kinerja pegawai yang berkaitan erat dengan kualitas kerja yaitu dapat dilihat dari fenomena yang terjadi antara lain belum optimalnya kualitas kerja yang dipengaruhi oleh beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, pegawai tidak mampu secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas - malasan pada saat jam kerja dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Pahlan (2022) menyatakan bahwa kualitas kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Kecerdasan emosional menurut pandangan Kim, et al., (2017) adalah suatu kemampuan yang mengacu untuk melindungi diri dari pikiran irasional yang menjadi penyebab tekanan psikologis dan berperan penting dalam pengendalian emosi yang dimanifestasikan karena stres kerja. Kim dan Bae (2021) menilai bahwa kecerdasan emosional adalah sesuatu yang ada di dalam diri seseorang untuk bisa mengendalikan ketahanan ego, loyalitas kepada organisasi, dan dedikasi terhadap organisasi. Menurut (Ekowati et al., 2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan

keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut. Indikator dari kecerdasan emosional menurut Suadnyana (2015) adalah (1). Kesadaran diri, (2). Pengaturan diri, (3). Motivasi, (4). Empati, (5). Keterampilan sosial.

Wahyudi dan Nora, (2021) sebelumnya sudah menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tentu penelitian yang dilakukan saat ini sudah didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Permasalahan saat ini yang terjadi yaitu masih banyak pegawai yang kurang bisa mengelola emosi mereka, yang berdampak pada adanya konflik dengan pegawai lain. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi pegawai dalam membina hubungan baik dengan orang lain, karena dengan adanya hubungan baik dengan orang lain, maka dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerja pun meningkat. Berdasarkan observasi di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, terdapat fenomena kinerja pegawai terdapat beberapa orang pegawai yang sikapnya kurang ramah. Terdapat beberapa orang pegawai yang kurang kemampuannya dalam mengatasi permasalahan kebencanaan. Terdapat beberapa orang pegawai yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan yang jelas seperti cuti atau sakit, terdapat juga pegawai yang masuk terlambat yaitu seharusnya masuk jam 07.30 WIB dan terdapat beberapa orang pegawai yang meninggalkan tugas sebelum waktunya pulang jam 17.00 WIB, dengan alasan keperluan keluarga. Proses pelayanan yang tidak transparan dan hasil pelayanan yang kurang memuaskan.

Menurut Putri (2017) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Menurut Mostafa, K., & Miller (2003) dalam penelitian Made (2014) indikator kecerdasan intelektual yaitu meliputi 1) Kecerdasan numeric yaitu kecerdasan dalam menangkap serta mengeloha angka dan data, 2) Pemahaman verbal yaitu kecerdasan yang berkaitan dengan kepandaian membaca, menulis dan berbicara, 3) Kecepatan Persepsi yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat, 4) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan memecahkan masalah itu, 5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argument. (Laura, dkk., 2020) sebelumnya sudah melakukan penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai sahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 110 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus *slovin*, yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda di uji dengan menggunakan pengujian secara parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.1	,739	0,5	Valid
X1.2	,816	0,5	Valid
X1.3	,770	0,5	Valid
X1.4	,747	0,5	Valid
X1.5	,681	0,5	Valid
X2.1	,844	0,5	Valid
X2.2	,861	0,5	Valid
X2.3	,638	0,5	Valid
X2.4	,801	0,5	Valid
X3.1	,952	0,5	Valid
X3.2	,878	0,5	Valid
X3.3	,952	0,5	Valid
X3.4	,877	0,5	Valid
X3.5	,927	0,5	Valid
X4.1	,848	0,5	Valid
X4.2	,923	0,5	Valid
X4.3	,897	0,5	Valid
X4.4	,923	0,5	Valid
X4.5	,947	0,5	Valid
Y.1	,569	0,5	Valid
Y.2	,847	0,5	Valid
Y.3	,702	0,5	Valid
Y.4	,779	0,5	Valid
Y.5	,698	0,5	Valid
Y.6	,754	0,5	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig > 0.5
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022

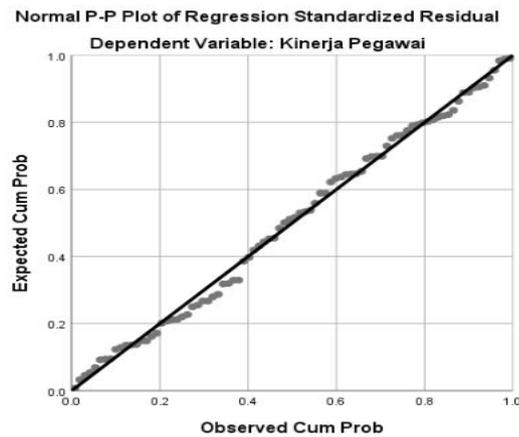
Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Lingkungan Kerja	,794	Reliabel
Kualitas Kerja	,811	Reliabel
Kecerdasan Emosional	,829	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	,827	Reliabel
Kinerja Pegawai	,781	Reliabel

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6.
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai > 0,5 dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas > 0,6. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji a normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot yang dimuat pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik p-plot
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

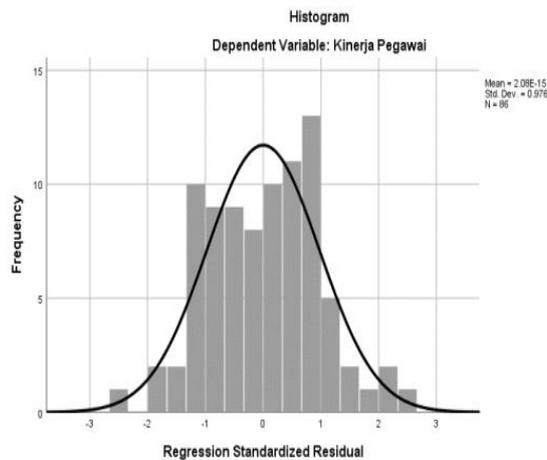
Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47213298
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.043
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Keterangan: *p > 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 2:



Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

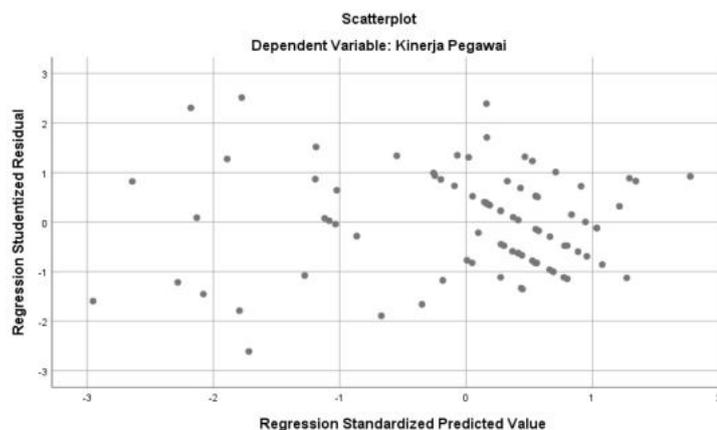
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.371	2.054			
	Lingkungan Kerja	.495	.082	.468	.730	1.370
	Kualitas Kerja	.276	.107	.211	.658	1.519
	Kecerdasan Emosional	.240	.096	.213	.607	1.648
	Kecerdasan Intelektual	.224	.081	.201	.828	1.207

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: * $p < 0.05$.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai VIF < 10 ($1.370 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,730 > 0,1$), variabel Kualitas Kerja (X_2) memiliki nilai VIF < 10 ($1.519 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,658 > 0,1$), variabel Kecerdasan Emosional (X_3) memiliki nilai VIF < 10 ($1.648 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,607 > 0,1$) dan variabel Kecerdasan Intelektual (X_4) memiliki nilai VIF < 10 ($1.207 < 10$) dan nilai *tolerance* $> 0,1$ ($0,828 > 0,1$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik scatterplot pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Grafik scatterplot
Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.371	2.054			
	Lingkungan Kerja	.495	.082	.468	.730	1.370
	Kualitas Kerja	.276	.107	.211	.658	1.519
	Kecerdasan Emosional	.240	.096	.213	.607	1.648
	Kecerdasan Intelektual	.224	.081	.201	.828	1.207

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: *p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,371 + 0,495X_1 + 0,276X_2 + 0,240X_3 + 0,224X_4$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Lingkungan Kerja (B_1) sebesar 0,495, nilai dari variabel kualitas kerja (B_2) sebesar 0,276, nilai Kecerdasan Emosional (B_3) sebesar 0,240, nilai Kecerdasan Intelektual (B_4) sebesar 0,224 dan nilai konstanta (a) sebesar 0,371. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 86 - 4 - 1 = 81$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,6638. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.371	2.054		.181	.857
	Lingkungan Kerja	.495	.082	.468	6.051	.000
	Kualitas Kerja	.276	.107	.211	2.587	.011
	Kecerdasan Emosional	.240	.096	.213	2.516	.014
	Kecerdasan Intelektual	.224	.081	.201	2.763	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Keterangan: *p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $6,051 > t_{tabel} 1,6638$ ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,587 > t_{tabel} 1,6638$ ini berarti variabel kualitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,011 < 0,05$ yang berarti variabel kualitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya

hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.516 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.763 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel Kecerdasan Intelektual (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Kecerdasan Intelektual (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 86 - 4 = 4; 82$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (4; 82)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,48$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.627	4	84.157	37.005	.000 ^b
	Residual	184.210	81	2.274		
	Total	520.837	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional						

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $37.005 > F_{tabel} 2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.629	1.508
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar $0,646$ artinya Kinerja Pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) sebesar $64,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $35,4\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $6.051 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangkawangrouw dkk (2019) dan Tampubolon (2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.587 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel kualitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,011 < 0,05$ yang berarti variabel kualitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Soegiri (2022) dan Rahim (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.516 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel kecerdasan emosional (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sopia, dkk (2022) dan Zaputra (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Sebelumnya hasil penelitian ini sudah dilakukan oleh Sukardi dan Aminah (2022) serta Arifudin, Y. N. (2022) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.763 > t$ tabel $1,6638$ ini berarti variabel Kecerdasan Intelektual (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti variabel Kecerdasan Intelektual (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai F_{hitung} dalam penelitian ini yaitu sebesar $37,005 > F_{tabel}$ $2,48$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Kecerdasan Emosional (X_3) dan Kecerdasan Intelektual (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini disimpulkan bahwa secara partial Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., & Wahid, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1. Deepublish. Yogyakarta.
- Arifudin, Y. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Smart*, 2(1), 021-027.
- Arrafiqur, R. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426–434.
- Edward, Y.R., and Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol 3 (3):1552-1563*.
- Ekowati, S., & Fintahiasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review*, 9(2), 314–326. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1425> Pengaruh
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Arifin, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.*, 2(1), 212–214.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Huang, W., Song, B., Liang, J., Niu, Q., Zeng, G., Shen, M., Deng, J., Luo, Y., Wen, X., & Zhang, Y. (2020). Jo u l P re of. In *Journal of Hazardous Materials*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Kim, J.-H.; Song, J.-E.; Lee, S.-K.; Heo, S.-K.; Sung, Y.-H.; Lee, J.-E, (2017) The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Performance in Clinical Nurses—A Preliminary Study for an Education Program of Organizational Performance. *J. Korean Acad.Soc. Nurs. Educ.*, 17, 80–89. [CrossRef]
- Kim, S.H.; Bae, S.Y. (2021) Analysis of the relationship between emotional intelligence and convergence factors in hospital administrative staffs. *J. Digit. Conv.*, 19, 185–192. [CrossRef]
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Laili, W.N. R.(2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam* 1(1), 29-38.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(1), 41–51.
- Madjidu, A.(2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444-462.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyan, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Pahlan, M., & Mujari, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat. *Ekonomika*, 15(1), 87-102.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144.
- Putri, Y. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*, 13, 88–97.
- Rahim, M. Z. F. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Antar Nusa Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *JurnalBenefita*, 4(2), 316.
- San-Jose, L., Gonzalo, J. F., & Ruiz-Roqueñi, M. (2022). The management of moral hazard through the implementation of a Moral Compliance Model (MCM). *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2021.100182>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopia, A., Nururly, S., & Sulaimiah, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Studi Kasus Pada Kantor Camat. *Jurnal Penelitian MSDM*, 1(1), 10-20.
- Soegiri, H., & Abdurrakhman, M. Z. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Barito Timur. *Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 092-103.
- Suadnyana, N., Dwirandra, & Asri, M. 2015. Pengaruh Kecerdasan Intelektual pada Pemahaman Akuntansi dengan Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN:2337-3067.
- Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100-107.
- Tampubolon, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JMS Batam <http://repository.upbatam.ac.id/1314/> di akses pada tanggal 7 januari 2022
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *JURNAL EMBA*:

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377> di akses pada tanggal 1 januari 2022

- Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). International Journal of Information Management Data Insights Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management : A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100047>
- Wahyudi, E., & Nora, E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan promotor produk pada PT. Blue Ocean Heart Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(5), 439–451. <https://doi.org/10.17977/um066v1i52021p439-451>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Zaputra, C., Idris, M., & Hamzah, M. (2022). Analisis Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 106-113.