

The Influence Of Training, Work Environment, Work Quality, Emotional Intelligence And Intellectual Intelligence On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Labuhanbatu Regency

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kualitas Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Sunariyo^{1*}, Elvina², Abd. Halim³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia^{1,2,3}

adisagala3@gmail.com¹, elvinahrp19@gmail.com², abdulhalimpr89@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, work environment, work quality, emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance. This type of research is quantitative, the place of this research is the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency. The data collection techniques used in the study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 35 employees of the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency. The entire population in this study will be sampled, namely 35 employees. The results of the study prove that training has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work quality has a positive and significant effect on employee performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. Intellectual intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Labuhanbatu Regency.

Keywords: Training, Work Environment, Work Quality, Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 35 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu

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

1. Pendahuluan

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Dewi & Darma, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai

bila pekerjaannya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Fenomena masalah yang terjadi di di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu yaitu ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan pegawai yang akan berdampak pada produktifitas pegawai. Hal ini dapat menghambat penguasaan pegawai terhadap bidang ilmu yang melatarbelakangi pekerjaannya.

Pelatihan bagi Pegawai juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja. Program pelatihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu kurang di sosialisasikan serta jadwal pelatihan yang terbentur dengan waktu kerja pegawai, sehingga dapat mengganggu operasional rutin pegawai dan terkadang materi pelatihan yang kurang sesuai dengan bidang pegawai yang mengikuti, sehingga pegawai merasa kurang puas. Sebagian besar organisasi menyadari pentingnya pelatihan dan menginvestasikan upaya dan sumber daya lainnya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Karim & Islam, 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja yang tidak baik menimbulkan kejenuhan dalam diri pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dan menurunkan kinerja pegawai. Menurut (Hidayat, 2017) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Menurunnya kualitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dikarenakan stres dalam bekerja dan menurunnya disiplin kerja seperti keterlambatan jam kerja. Menurut (Gerhana, 2019) mengemukakan pengertian kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Permasalahan yang terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu yaitu kurangnya kerjasama antar pegawai sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Menurut (Lestari & Sukma, 2019) Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kecerdasan yang menggabungkan emosi dan kecerdasan intelektual dengan cara meningkatkan pemahaman intelektual emosi dan memandu pikiran serta tindakan.

Menurut (Sibasopait, 2018) kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Fenomena yang terjadi adanya teguran dari pimpinan bagi sebagian pegawai karena kurang efisiensinya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sikap pasif dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja menunjukkan adanya kurangnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh sebagian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Elmi, 2018). Menurut (Kasmir, 2016) Indikator Pelatihan yaitu : keahlian (keterampilan), kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Suprayitno & Sukir, 2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu : Kebersihan, penerangan, kebisingan dan tata ruang.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Menurut (Nasution, 2018) Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Menurut (Ceswirdani, at al., 2017) menyatakan ada beberapa indikator kualitas kerja yaitu : potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme

Kecerdasan Emosional

Menurut (Nurliani, at al., 2019) Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang erat hubungannya antara individu satu dengan individu lainnya, yang mencakup kemampuan pribadi, emosi, dan sosial dalam mengelola perasaan diri sendiri terhadap orang lain atau lingkungannya. Adapun terdapat 5 (lima) Indikator yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman dalam (Cahyani, 2017) yakni: mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk memanipulasi dan menggunakan aturan aturan formal, seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung. Menurut Wiramihardja dalam (Yasir, 2021) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif individu untuk menyelesaikan masalah dengan bertindak secara terarah serta mampu berfikir secara bermakna. Menurut (Robbins, 2017) dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual, yaitu: kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi dan ingatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Menurut (Listyanti & Dewi, 2019) kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses, dimana pencapaian hasil (output) yang diinginkan adalah standar suatu kerja dalam organisasi. Menurut Hadari dalam (Elizar & Tanjung, 2018) ada beberapa indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan antar perseorangan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu

sebanyak 35 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 pegawai.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

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. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Pelatihan (X ₁)	Keahlian	0,612	0,5	Valid
	Kemampuan	0,606	0,5	Valid
	Pengetahuan	0,594	0,5	Valid
	Perilakunya	0,754	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	Kebersihan	0,839	0,5	Valid
	Penerangan	0,881	0,5	Valid
	Kebisingan	0,791	0,5	Valid
Kualitas Kerja (X ₃)	Tata ruang.	0,619	0,5	Valid
	Potensi diri	0,760	0,5	Valid
	Hasil kerja optimal	0,736	0,5	Valid
	Proses kerja	0,917	0,5	Valid
Kecerdasan Emosional (X ₄)	Antusiasme	0,822	0,5	Valid
	Mengenali emosi diri	0,788	0,5	Valid
	Mengelola emosi	0,843	0,5	Valid
	Memotivasi diri sendiri	0,942	0,5	Valid
Kecerdasan Intelektual (X ₅)	Mengenali emosi orang lain	0,839	0,5	Valid
	Membina hubungan	0,794	0,5	Valid
	Kecerdasan angka	0,737	0,5	Valid
	Pemahaman verbal	0,729	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (X ₅)	Kecepatan persepsi	0,558	0,5	Valid
	Ingatan	0,790	0,5	Valid
	Kualitas	0,571	0,5	Valid
	Kuantitas	0,920	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,759	0,5	Valid
	Efektivitas	0,511	0,5	Valid
	Hubungan antar perseorangan	0,953	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima

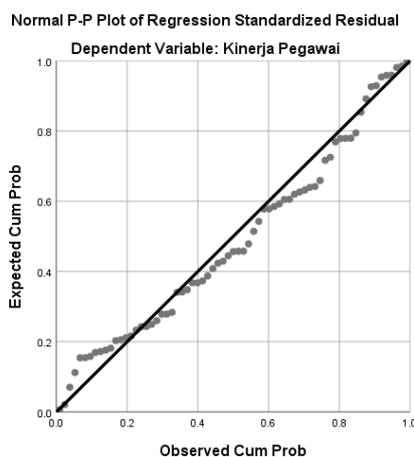
apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,7. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Pelatihan	,817	Reliabel
Lingkungan Kerja	,780	Reliabel
Kualitas Kerja	,926	Reliabel
Kecerdasan Emosional	,967	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	,803	Reliabel
Kinerja Pegawai	,893	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

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 > 0,7. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

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 3:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60536198
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.091
Test Statistic		.094
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.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dengan dari taraf signifikansi > 0,05. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

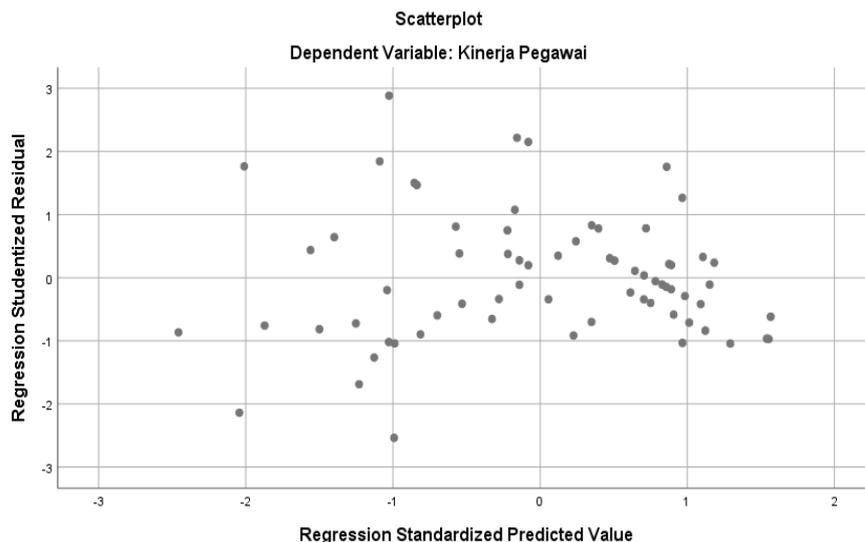
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.552	0.331		0.148	.255		
Pelatihan	.374	.242	.253	2.866	.001	.749	1.457
Lingkungan Kerja	.323	.194	.291	3.548	.000	.821	1.276
Kualitas Kerja	.439	.349	.302	3.286	.002	.817	1.530
Kecerdasan Emosional	.136	.101	.097	3.752	.029	.469	2.615
Kecerdasan Intelektual	.502	.313	.358	4.538	.031	.512	3.465

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 3:



Gambar 2. Grafik scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

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	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.552	0.331		0.148	.255		
Pelatihan	.374	.242	.253	2.866	.001	.749	1.457
Lingkungan Kerja	.323	.194	.291	3.548	.000	.821	1.276
Kualitas Kerja	.439	.349	.302	3.286	.002	.817	1.530
Kecerdasan Emosional	.136	.101	.097	3.752	.029	.469	2.615
Kecerdasan Intelektual	.502	.313	.358	4.538	.031	.512	3.465

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=0,552+0,374X_1+0,323X_2+0,439X_3+0,136X_4+0,502X_5$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada pelatihan sebesar 0,374. Lingkungan kerja sebesar 0,323, nilai kualitas kerja sebesar 0,439, nilai kecerdasan emosional sebesar 0,136 dan nilai kecerdasan intelektual sebesar 0,502 serta nilai konstanta (a) sebesar 0,552. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 35-5-1 = 29$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,0452. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.552	0.331			0.148	.255		
Pelatihan	.374	.242	.253		2.866	.001	.749	1.457
Lingkungan Kerja	.323	.194	.291		3.548	.000	.821	1.276
Kualitas Kerja	.439	.349	.302		3.286	.002	.817	1.530
Kecerdasan Emosional	.136	.101	.097		3.752	.029	.469	2.615
Kecerdasan Intelektual	.502	.313	.358		4.538	.031	.512	3.465

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,866 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,548 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,286 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,002 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar 3,752 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,029 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,538 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,031 < 0,05.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 35-5 = 5; 30$. Setelah

dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (5; 30)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,53. 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	533.048	5	185.344	77.971	.000 ^b
	Residual	323.473	29	2.490		
	Total	856.521	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kecerdasan Emosional

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 77,971 > F_{tabel} 2,53 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. 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	.952 ^a	.895	.889	1.576

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,895 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual sebesar 89,5%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,866 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Fangiziah, dkk (2023) serta Parta, dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, jika instansi terus menerus memberikan pelatihan serta mampu diaplikasikan dan diterapkan oleh para pegawai didalam instansi selama melaksanakan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian hasil dari variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,548 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw dkk (2019) dan Tampubolon (2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai bersifat nyaman dan aman serta fasilitas yang

diberikan kepada pegawai lengkap untuk melaksanakan pekerjaan hingga selesai, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3,286 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Soegiri (2022) dan Rahim (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kerja yang baik dan maksimal dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Seperti halnya apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan juga maksimal, maka hak tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $3,752 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,029 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Sopia, dkk (2022) dan Zaputra (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai harus mampu untuk mengontrol kecerdasan emosional pada saat melaksanakan pekerjaan. Apabila kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan tepat sesuai dengan pekerjaan yang sedang dihadapi dan dikerjakan maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Kemudian hasil dari variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $4,538 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Kecerdasan intelektual sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, pegawai harus mampu untuk menggunakan kecerdasan intelektual pada saat melaksanakan pekerjaan agar dapat meningkatkan 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.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Pelatihan, lingkungan kerja, kualitas kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Daftar Pustaka

- Arifudin, Y. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Smart*, 2(1), 021-027.
- Cahyani, N. P. A., Rumapea, P., & Liando, D. M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Ceswidrdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1-15.

- Dewi, A.A.I.S., & Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (1): 1-18.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Gerhana, w. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). 49-57
- Karim, R. Al, & Islam, M. W. (2019). International Journal of Entrepreneurial Research How Organizational Training Affects Employee Performance : A Case on Bangladesh Private Banking Sector. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(4), 2–7. <https://doi.org/10.31580/ijer.v2i4.959>.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lestari, T., & Sukma, R. P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mata Air Boga Lestari. *Jurnal Human Capital development*, 6(2).
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Udayana*, 8(8), 5285–5303. <https://doi.org/https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/Download/46813/30551>
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Pengawasan dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai dinas kebersihan dan pertamanan kota medan. *Director*, 15(40), 6–13.
- Nurliana, Sunaryo, H., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 55-65.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- 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).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (A. Suslia (ed.); 16). Salemba Empat
- Soegiri, H., & Abdurrahman, 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.
- 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.
- 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.
- Suprayitno dan Sukir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- 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
2022

7

januari

- 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
- Yasir, A. (2021). Kinerja Karyawan Dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(1), 42-57
- 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.