

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : NUR TASYA NINGSIH
NPM : 1505160617
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NUR TASYA NINGSIH
N P M : 1505160617
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SATRIA TIRTAYASA, Ph.D)

Penguji II

(M. BASRI KAMAL, S.E., M.M)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NUR TASYA NINGSIH
N P M : 1505160617
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR TASYA NINGSIH
NPM : 1505160617
Konsentrasi : M&DM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...⁰³...¹².....2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR TASYA NINGSIH
NPM : 1505160617
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN		
21/01/2019	1. Menyusun pernyataan 2. Memeriksa pernyataan	Mamuli			
24/02/2019	ACC. kuesioner (angket)			Mamuli	
01/03/2019	1. Memeriksa hasil spss ke dalam BAB 2. Memeriksa hasil spss kesemua bab yg ada. 3. Memeriksa spss yg sudah dimatikan	Mamuli			
01/03/2019	1. Memeriksa sistematika penulisan 2. Memperbaiki Bab I dan Bab II 3. Memperbaiki Bab III tabel 4. Memperbaiki bab IV			Mamuli	

Pembimbing Skripsi

Mamuli

14/2019
83

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Nur Tasya Ningsih. NPM. 1505160617. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, 2019. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh kecerdasan intelektual terhadap lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (2) pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (4) pengaruh lingkungan kerja yang memberikan mediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini termasuk penelitian kasual dengan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 orang pegawai yang ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh, analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, teknik analisis jalur, uji asumsi klasik dan hipotesis dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for windows* versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa : (1) kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (2) kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) Unit pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan; (4) kecerdasan intelektual berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa harus melalui lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja bukan bukan variabel mediasi yang mengentarai hubungan kecerdasan intelektual dengan kinerja pegawai.

Kata kunci : kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas karunia-Nya yang memberikan pengetahuan, kekuatan, kesehatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu ini dengan baik ini disusun atas dasar pelaksanaan riset yang penulis laksanakan di PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, yang disebabkan adanya keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis baik materi, teknik penyusunan maupun hasil analisisnya. Oleh karenanya dengan hati terbuka penulis menerima setiap saran dan kritik dari pembaca untuk menyempurnakan pada masa yang akan datang.

Adapun skripsi ini dapat diselesaikan dengan dosen bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala dukungan, tenaga, pemikiran, materi, semangat dan juga doa dari semua pihak yang membantu selama penulis menjalani perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua, Ayahanda Juniswar dan Ibunda Suriani yang sudah merawat saya dan membesarkan saya dari kecil dengan kasih sayang yang tiada hentinya dalam mendidik anaknya yang dapat tumbuh menjadi dewasa sampai saat ini dan juga menjadi penyemangat dalam hidupku,

serta juga memberikan dorongan secara finansial maupun nonfinansial yang telah diberikan oleh kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan tiada duanya.

2. Adikku tercinta, Dimas Stiawan dan Nadya Keysa P. yang selalu menjadi penyemangat saya dari kecil hingga sekarang ini.
3. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
10. Seluruh staff serta pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara

11. Kepada seluruh Manager, Staff dan Pegawai PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang telah memberikan waktu dan memberikan pengajaran untuk saya selama riset dan magang
12. Teman-teman saya yang selalu mendukung dan membantu saya dalam mengerjakan proposal ini, yaitu, Siti Syifa Namira Nst, Miftahul Jannah S, Fadly H. Saragih, Adri Yani Lifia, Alfika Agustia, Medy Ananda, Dwi Novyana, Angga Bayu Wansa, Rian Syahputra. Dan teman-teman saya yang lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Terima kasih juga kepada teman-teman saya yang ada di kelas C siang manajemen yang mulai dari semester 1 sampai semester 7 yang selalu ada, dan teman-teman saya yang lainnya yang juga mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam pengerjaan skripsi ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin sehingga dapat menyelesaikan laporan ini, namun penulis sadar banyak kekurangan dalam skripsi ini, untuk itu penulis dengan sepenuh hati menerima saran dan masukan dari berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita terkhusus bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, Maret 2019

Nur Tasya Ningsih
1505160617

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Pengukuran Kinerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
d. Manfaat Penilaian Kinerja	15
e. Indikator Kinerja	16
2. Kecerdasan Intelektual (IQ).....	16
a. Pengertian Kecerdasan Intelektual.....	16

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual	17
c. Indikator Kecerdasan Intelektual	18
3. Lingkungan Kerja	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
d. Indikator Lingkungan Kerja	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Pegawai	24
2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Lingkungan Kerja	25
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
4. Lingkungan Kerja Yang Memberikan Mediasi Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Pegawai	27
C. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi Dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
a. Wawancara (Interview)	35

b. Angket (Kuesioner)	36
c. Studi Dokumentasi	36
F. Uji Validitas Dan Realibilitas	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Realibitas	40
G. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	43
H. Teknik Analisis Data	44
1. Analisis Jalur (Path Analysis).....	44
I. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian	48
2. Indentitas Responden	49
a. Berdasarkan Usia	49
b. Berdasarkan Jenis Kelamin	49
c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
d. Berdasarkan Bekerja Dibagian	51
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
a. Variabel Kinerja	52
b. Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)	55
c. Variabel Lingkungan Kerja	59

4.	Uji Asumsi Klasik	61
a.	Uji Normalitas Data.....	61
b.	Uji Multikolinieritas	63
c.	Uji Heterokedastisitas	64
d.	Analisis Jalur	65
B.	Pembahasan	79
1.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Lingkungan Kerja	79
2.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	81
4.	Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	83
A.	Kesimpulan	83
B.	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel III-2 Jadwal Penelitian	34
Tabel III-3 Populasi Penelitian	35
Tabel III-4 Instrument Skala Likert	36
Tabel III-5 Hasil Uji Validalitas Variabel Kinerja.....	38
Tabel III-6 Hasil Uji Validalitas Variabel Kecerdasan Intelektual.....	39
Tabel III-7 Hasil Uji Validalitas Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel III-8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	41
Tabel III-9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kecerdasan Intelektual	41
Tabel III-10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	42
Tabel IV-1 Skala Likert.....	48
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV-3 Karakteristik Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel IV-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bekerja Dibagian.....	51
Tabel IV-6 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja.....	52
Tabel IV-7 Jawaban Responden Tentang Variabel Kecerdasan Intelektual	56
Tabel IV-8 jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel IV-9 Uji Normalitas	63
Tabel IV-10 Uji Multikolinieritas	64
Tabel IV-11 Nilai Standart Coefficients Kecerdasan Intelektual Terhadap Lingkungan Kerja	67

Tabel IV-12 Model Summary Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja	68
Tabel IV-13 Model Summary Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70
Tabel IV-14 Model ANOVA Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	71
Tabel IV-15 Model Standart Coefficients Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	73
Tabel IV-16 Variabel Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Simultan	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar II-2 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual Terhadap Lingkungan Kerja	26
Gambar II-3 Kerangka Paradigma Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar II-4 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar III-1 Model Analisis Jalur	45
Gambar IV-1 Uji Normalitas Data	62
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas	65
Gambar IV-3 Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)	66
Gambar IV-4 Diagram Persamaan Struktur I.....	67
Gambar IV-5 Hasil Diagram Persamaan Struktur I	69
Diagram IV-6 Diagram Persamaan Sub-Struktural II.....	70
Gambar IV-7 Diagram Persamaan II	75
Gambar IV-8 Diagram Persamaan Sub-Struktural I dan II.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam menjalankan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia seperti pegawai merupakan harta yang berharga dan penting yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh suatu manusia agar dapat berjalannya suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Para pegawai harus mampu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan apabila pegawai tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor pegawai dalam sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan sangat diperlukan dalam melaksanakan kegiatan yang akan dijalani oleh instansi maupun perusahaan, tanpa adanya pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang maupun oleh sekelompok orang guna mencapai suatu tujuan bersama. Dalam dunia bisnis seorang pegawai diuntut untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja yang mana nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun perusahaan.

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu membuat sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan kinerja para pegawainya, dan karena itu perusahaan harus bisa menjaga dan memperlakukan setiap pegawainya dengan sebaik mungkin guna menjaga kinerja yang baik bagi perusahaan maupun pegawainya.

Sebagai salah satu perusahaan pemerintahan atau biasa disebut dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang bergerak dibidang kelistrikan. Yang mana perusahaan ini memiliki aset pegawai yang perlu dijaga dan juga dilatih dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar aktivitas yang dimiliki dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan. PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang mana yang dibagi dalam beberapa wilayah untuk mengurus pembangkitan, penyaluran (transmisi), pengaturan beban, dan distribusi kepada pelanggan. Dimana perusahaan perlu mengembangkan potensi dan kinerja kepada pegawainya agar dapat berkembangnya suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dimana para pegawai yang selama ini dalam melakukan aktivitas kerjanya yang kurang maksimal, dalam hal ini

pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai belum dapat dilaksanakan dengan baik, ditandai dengan beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan masih adanya beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan perusahaan. Sehingga produktivitas yang dihasilkan pegawai tidak sesuai harapan perusahaan. Dalam hal ini apa yang ingin dicapai perusahaan tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Kecerdasan Intelektual (IQ) pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, yaitu hal kecakapan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Beberapa pegawai kurang memahami pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, ditandai dengan ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai juga kurang mampu dalam hal mengambil sikap dan tindakan terhadap masalah yang terjadi saat melakukan pekerjaannya sehingga kendala-kendala yang terjadi kepada pegawai membuat kinerja mereka tidak sesuai harapan. Dikarenakan kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai kurang.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, yaitu lingkungan fisik. Dimana, lingkungan fisik tersebut di jelaskan seperti kurangnya penerangan di beberapa ruangan yang membuat pegawai kurang merasa nyaman dalam bekerja, selain masalah penerangan, terdapat juga masalah dimana suasana dalam bekerja yang kurang kondusif yang membuat beberapa pegawai kurang merasa memiliki

ketenangan dan rasa nyaman saat berinteraksi dalam bekerja, hal ini mampu mempengaruhi keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Saat kecerdasan intelektualnya bagus maka kinerja yang di hasilkan baik, tetapi kinerja yang dihasilkan dari kecerdasan intelektual dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sehingga para pegawai harus lebih termotivasi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Para pegawai kurang mendapatkan motivasi yang dapat mempegaruhi hasil kinerja dari para pegawai.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, maka yang menjadi penekanan dalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan Kecerdasan Intelektual (IQ), lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan juga merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shaleh 2018, hal. 57-56). Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. (Jufrizen 2017, hal. 4).

Adapun yang berhubungan dengan kecerdasan intelektual dimana Marsuki (2014, hal 18) pegawai yang memiliki kemampuan kecakapan yang meliputi diantaranya adalah kecerdasannya/pemikirannya, kecakapan dalam mengambil sikap dan tindakan, orientasi penalarannya yang tajam, luas dan terpercaya, daya ingatannya yang tajam dan loyal dan kemampuan tersebut merupakan kemampuan

kecerdasan intelektual. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 58) terdapat perbedaan tuntutan kerja bagi karyawan ketika menggunakan kemampuan intelektual mereka, semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan di butuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil.

Pada dasarnya kecerdasan intelektual memberikan pengaruh terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan penelitian Robbil (2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember” menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kecerdasan Intelektual dan kinerja pegawai terjadi karena pengaruh kecerdasan intelektual meliputi kemampuan, sikap dan minat akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah instansi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai akan dapat membantu kinerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Wispandono (2018, hal 243) lingkungan kerja banyak dilakukan interaksi sosial dimana orang harus cakap dalam menangani dirinya sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Jahja (2011, hal. 43) kemampuan intelektual merupakan daya menyesuaikan diri dengan keadaan baru yang menggunakan alat-alat berpikir menurut tujuannya.

Pada dasarnya kecerdasan intelektual memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Jaya (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan

Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Pajak Universitas Kristen” menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kecerdasan Intelektual dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan, karenanya kondisi lingkungan kerjanya kondusif, nyaman dan aman maka secara bersamaan akan membuat konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain kecerdasan intelektual, lingkungan kerja merupakan bagian yang menjadi permasalahan dalam suatu perusahaan. Menurut Rahman (2017, hal. 45-46) lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan semangat dan bergairah dalam bekerja. (Elizar dan Tanjung 2018, hal. 48)

Pada dasarnya lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. hal ini sesuai dengan penelitian Susetyo, dkk., (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya” menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan yang pastinya dalam lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para pegawainya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Hartanto (2009, hal. 281) kinerja yang istimewa hanya dapat diwujudkan melalui kerja sama yang dijalankan dengan tulus, kecerdasan intelektual yang baik juga dapat dilihat dari kemampuan para pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal maupun internal, mampu menjaga identitas dan jati dirinya serta dari kesediaannya untuk melindungi citra perusahaan secara gigih, berani dan bertanggung jawab.

Pada dasarnya lingkungan kerja yang memberikan mediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan Stefanie (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB-B) Dharma Asih Pontianak” menyatakan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dalam memiliki hubungan diantara ketiganya yang mana jika lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif maka akan membuat para pegawainya dapat melakukan pekerjaannya dengan konsentrasi yang baik, yang dapat mempengaruhi kinerja yang baik pulak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Wilayah UP3 Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang kurang maksimal, pegawai yang kurang bertanggung jawab yang menyebabkan produktivitas yang dihasilkan tidak sesuai
2. Pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang telah dibebankan dan pegawai yang kurang mampu dalam mengambil sikap dan tindakan terhadap masalah yang dihadapi
3. Kurangnya penerangan di beberapa ruangan yang dapat menyebabkan suasana bekerja yang kurang kondusif
4. Kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat menyebabkan hasil kinerja yang kurang baik.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga sudah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual terhadap lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ?
- d. Apakah lingkungan kerja memberikan mediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) terhadap lingkungan kerja PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sebagai mediator diantara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

c. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua pegawai ingin melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Tetapi dalam praktiknya terkadang pegawai masih belum menunjukkan pekerjaannya yang sesuai dengan yang harapkan perusahaan maupun instansi. Kinerja individu merupakan fondasi bagi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan manajemen yang efektif, perlu adanya kinerja individu dari setiap organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, semangat kerja, motivasi kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaannya, pekerjaan yang mereka kerjakan bukan semata-mata untuk mendapatkan penghasilan saja, tetapi juga merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan, guna meningkatkan pegawai yang berkualitas dan mampu bekerja produktif.

Menurut Wibowo (2010, hal. 4) kinerja adalah merupakan implemementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Yang berarti hampir seluruh orang yang bekerja inginkan melaksanakan tugasnya dengan baik yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun menurut Sutrisno (2011, hal. 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu (Susanto 2017, hal. 58)

Definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah implementasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dari hasil kerja yang telah dicapai dan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung yang telah diberikan kepada pegawai.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran penilaian kinerja atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Dalam pengukuran kinerja dibutuhkan suatu kinerja yang dapat digunakan untuk menjadi acuan sebagai landasan penghargaan kepada pegawai yang hasil kinerjanya sejalan dengan kinerja yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Noor (2013, hal. 281-282) menyebutkan ada empat pendekatan pengukuran kinerja yaitu penilaian oleh supervisor langsung, panitia/komite penilai, dan penilaian diri. Sedangkan menurut Fattah (2017, hal 14) pengukuran kinerja adalah proses seseorang dalam mengevaluasi sebuah perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, mendokumentasikan hasil, mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan.

Adapun pengukuran kinerja menurut Rai (2008, hal. 18) adalah menciptakan akuntabilitas public, mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, dan memotivasi pegawai. Oleh sebab itu, pengukuran kinerja diperkenalkan untuk memecahkan masalah spesifik dan system pengukuran kerja tumbuh dari proses ini secara spontan dan bukan sebagai hasil perencanaan (Barnes dalam Prasetyo, 2016, hal. 4)

Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari proses seseorang mengevaluasi perilaku kerja pegawai dengan meningkatkan kinerjanya dengan memberikan sarana pembelajaran untuk pegawai agar para pegawai dapat memecahkan masalah yang ada didalam perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktik kerja tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan oleh karyawan maupun oleh

perusahaan. Banyaknya kendala yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ataupun perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018, hal. 189-193), sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja, komitmen. Sedangkan menurut Imron (2018, hal 7) terdiri dari tiga faktor yaitu: 1) faktor internal individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, pengalaman, dan lain sebagainya. 2) faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, fasilitas dan desain pekerjaan. 3) faktor psikologis yang meliputi motivasi, modal psikologis, kecerdasan emosional dan komitmen.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hamid (2012, hal. 87) adalah sebagai berikut: kemampuan, kepribadian, minat, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang karyawan yang merupakan pengertian dan penerimaan seorang individu atas beban yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya, dan kepemimpinan yang efektif (Yuwono, dkk., dalam Tangkilisan, 2007, hal. 180)

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja adalah faktor yang meliputi kemampuan, keterampilan, serta pengalaman yang berarti termasuk dalam faktor internal, adapun faktor organisasi yang meliputi sumber daya manusia, dan faktor psikologi yang meliputi, motivasi,

kecerdasan dan modal psikologis yang mana faktor kinerja tersebut dapat menyelaraskan tujuan dari organisasi maupun perusahaan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat kinerja menurut Ruky (2006, hal. 22-23) adalah penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan program suksesi dan kaderisasi, pembinaan karyawan. Sedangkan menurut Mulyadi (2007, hal. 362) manfaat kinerja terbagi dua macam yaitu, memberikan informasi dan memberikan motivasi.

Adapun manfaat kinerja menurut Baharun (2016, hal. 255) yaitu: meningkatnya objektivitas penilaian kinerja, meningkatnya keefektifan penilaian kinerja, meningkatnya kinerja pegawai, dan mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan pegawai baik berdasarkan system karier maupun prestasi. Serta manfaat penilaian kinerja menurut Nursalam (Shaputra dan Hendriani, 2015) adalah meningkatkan prestasi kerja, peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja, merangsang minat dalam pengembangan pribadi, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan pendapat.

Maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah memberikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan objektivitas dan keefektifan dalam melakukan kinerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja melalui minat dan pengembangan diri agar dapat meningkatkan kualitas kinerja.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Yahyo, dkk., (2013, hal. 5-6) adalah loyalitas, tanggung jawab, dan keterampilan. Sedangkan menurut Nofri, dkk., (2014, hal. 8) adalah sebagai berikut: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kemandirian, bisa diandalkan

Adapun indikator kinerja menurut Fransiska (2014, hal. 4) seperti kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal. Oleh karena itu indikator kinerja adalah sebagai penilaian manajerial, penilaian mandiri, penilaian rekan kerja, penilaian tim, penilaian pusat, penilaian *full-circle* (Budiarto 2017, hal. 120-121).

Berbagai macam indikator diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dari sebuah pekerjaan adalah kesadaran dan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai yang dapat meningkatkan kualitas kerja, seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan kemandiriannya dalam bekerja dan hal ini dapat dinilai oleh atasan ataupun sesama pegawai.

2. Kecerdasan Intelektual (IQ)

a. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan emosional untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta. Oleh sebab itu kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, menganalisa, logika serta rasio. Menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 57) mengatakan kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk

melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sebenarnya menurut Sunar (Putri 2016, hal. 90) Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat di definisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis.

Anastasi (Marsuki 2014, hal. 12), mengatakan IQ adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada. Sedangkan menurut Wechsler (Lisda 2012, hal. 4), mengatakan inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Kecerdasan intelektual yaitu meliputi kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang baik (Rivai dalam Nugroho dan Ahmad 2016, hal. 262).

Kemampuan dalam bekerja yang di butuhkan adalah bagaimana cara berpikir seseorang untuk menganalisis permasalahan yang ada pada perusahaan dengan cara berpikir yang rasional dalam menghadapi lingkungan kerja yang ada, serta bagaimana seseorang untuk memiliki hubungan dengan sesama pegawai maupun pimpinan dengan baik yang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun pimpinan guna mencapai suatu tujuan yang telah disepakati.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual menurut Nofri, dkk., (2014, hal. 12-13) adalah pembawaan, kematangan,

pembentukan, minat, kebebasan. Sedangkan menurut Simanjourang dan Sipayung (2012, hal. 77) adalah sebagai berikut: memecahkan masalah yang kompleks secara tepat, kreatif, dan konseptual.

Adapun menurut Binet dan Simon (Artana, dkk., 2014) adalah kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan, kemampuan untuk mengkritik diri sendiri. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi dan memenuhi tuntutan situasi (lingkungan) yang dihadapi dengan cepat dan efektif, kemampuan dengan menggunakan konsep-konsep abstrak secara efektif, kemampuan memahami hubungan dan mempelajarinya secara tepat (Dharmawan, 2013, hal. 845).

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah dilihat dari minat serta pembentukan dalam diri sendiri yang mana seseorang memiliki kemampuan dalam beradaptasi sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada sebagai bentuk kemampuan untuk berpikir bagaimana dapat memecahkan masalah yang ada.

c. Indikator Kecerdasan Intelektual (IQ)

Indikator Kecerdasan Intelektual (IQ) menurut Marsuki (2014, hal. 12) sebagai berikut: kemampuan figure, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka. Sedangkan menurut Nofri, dkk., (2014, hal. 12-13) adalah sebagai berikut: kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal, inteligensi praktis.

Sementara itu menurut Simanjorang dan Sipayung (2012, hal. 78) adalah sebagai berikut: kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis; kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut; kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru. Menurut Artana, dkk., (2014, hal. 9-10) kecerdasan intelektual dapat dilihat dari sisi kekuatan verbal dan logika seseorang, dapat dinilai dengan angka konstan, dan menganut konsep eugenic, artinya pengendalian sistematis dari keturunan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator sebagai alat ukur untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dengan menggunakan beberapa kemampuan baik itu kemampuan logika, verbal serta kemampuan angka yang mana kemampuan tersebut sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau situasi kerja dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat mendorong kinerja para pegawai maupun pimpinan untuk melakukan kinerja yang baik, juga termasuk kondisi antar manusia di dalam organisasi. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar sumber daya manusia.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi sesuai dengan pekerjaannya. Kecerdasan intelektual, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Pimpinan perusahaan dalam memberi beban kepada karyawan dalam bentuk tugas maupun tanggung jawab kepada karyawan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Menurut Csikszentmihalyi (2003, hal. 137) dengan menciptakan lingkungan kerja yang membuat para pegawai sungguh-sungguh menikmati kerja mereka dan berkembang dalam proses itu, dari sudut pandang perusahaan tempat kerja yang ideal akan menarik orang-orang yang paling cakap membuat mereka bertahan lebih lama dan akan memperoleh upaya spontan, sedangkan dari sudut pandang pegawai, tempat kerja akan membuat mereka dapat mendukung perkembangan kompleksitas personal para pegawainya. Sedangkan menurut Hemsath dan Leslie (2006, hal. 3) mengatakan lingkungan kerja terdiri dari struktur fisik operasi pegawai serta nuansa yang melekat di dalamnya, namun lingkungan kerja adalah hal yang nyata dan sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

Adapun menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018, hal. 29) lingkungan kerja yang kondusif, rapi dan sejuk dapat memberikan rasa aman yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (Sahlan, dkk., 2015, hal. 54)

lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan memberikan suasana kerja yang kondusif serta dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menjaganya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pegawainya dapat meningkatkan kinerja dengan konsentrasi yang dimiliki.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sarwoto (Heny 2015, hal. 46-47) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan menurut Asriel, dkk., (2016, hal. 184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Adapun menurut Asmadi (2008, hal. 40) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang muncul akibat adanya interaksi antar-manusia. sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (Suwondo dan Sutanto 2015) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempegaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik terbagi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperature, kelembapan sirkulasi udara dan sebagainya). Adapun

lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja menurut Sarwoto (Heny 2015, hal. 46-47), diantaranya adalah; tata ruang kerja, cahaya, suhu dan kelembapan udara, suara, suasana kerja, keamanan kerja karyawan

- 2) Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (Putri, 2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 5 aspek lingkungan non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan menurut Sarwoto (Heny, 2015, hal. 46-47), adalah; struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diawasi ataupun diperhatikan oleh organisasi. Dan keduanya tidak dapat dipisahkan. Terkadang organisasi hanya berfokus pada satu lingkungan saja, tetapi ada baiknya organisasi harus fokus kepada dua lingkungan kerja diatas agar hasil kinerjanya dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan ataupun instansi.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan serta kemajuan dari perusahaan atau instansi.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Handoko (Pegi, 2013, hal. 2158-2159) penerangan/pencahayaan, suhu udara, kebisingan di tempat kerja, keamanan kerja, aroma di tempat kerja, tata warna, musik di tempat kerja. Sedangkan menurut Tyssen dan Theodore (Sofyan, 2013, hal. 20) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut; fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (Iskandar dan Juhana 2016, hal. 89-90) adalah kesehatan, jaminan keamanan pegawai, pelayanan yang ditawarkan, komunikasi dan fasilitas. Sedangkan menurut Ahwari (Ekaningsih, 2012, hal. 22) yaitu: pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarga, adanya toilet/kamar mandi, kondisi kerja, ruang gerak, pewarnaan ruang kantor.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja sebagai alat penunjang agar para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang mana alat penunjang tersebut mendukung system kinerja pegawai seperti fasilitas-fasilitas maupun sarana dan prasarana yang ada di dalam perusahaan tersebut.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Fransiska (2014, hal. 6) mengatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut; perlengkapan kerja, kebersihan, hubungan dengan atasan, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas. Sedangkan menurut Kaltsum

(2016, hal. 6) yaitu sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan, dan tersedianya fasilitas

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Dewi dan Frianto (2013, hal. 1056) yaitu: kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Sedangkan menurut Susetyo, dkk., (2014, hal. 84) adalah sebagai berikut : penerangan, ruang gerak, dan hubungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa indikator sebagai alat untuk menghubungkan antara sesama rekan pegawai serta pegawai dengan atasan agar dapat melakukan komunikasi dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan informasi yang didapat, namun lingkungan kerja dengan suasana yang bersih dan kondusif akan membuat para pegawainya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

B. Kerangka Konseptual

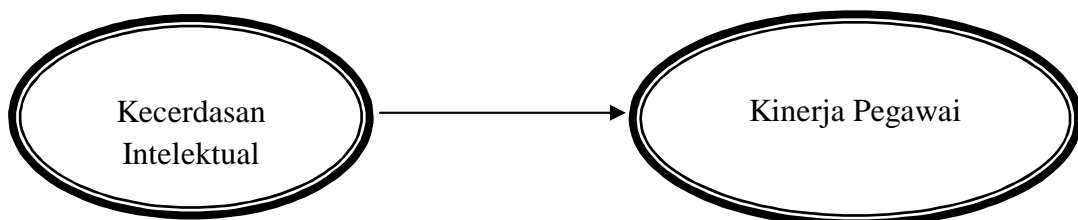
1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Pegawai

Selama ini banyak orang menganggap bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi maka akan berpeluang besar untuk menjadi orang yang sukses dimasa yang akan datang dibandingkan dengan IQ yang rendah. Identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (intelligent behavior) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien (Muzert dalam

Yeni, 2016, hal. 90-91). Inteligensi/intelektual merupakan kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari cara berpikir secara rasional maupun dari cara tindakannya dalam mengambil keputusan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan pada Yenti, dkk., (2014) “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada RS PMC Pekanbaru” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada kecerdasan intelektual terhadap kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada Stiawan dan Latrini (2016) “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan independensi pada Kinerja Auditor” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif pada kecerdasan intelektual terhadap kinerja.



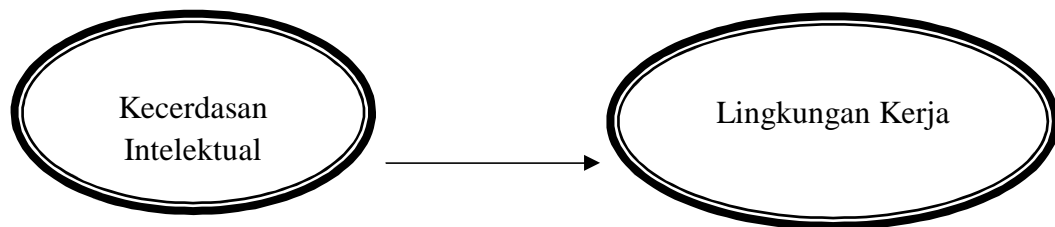
Gambar II-1 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Lingkungan Kerja

Muzert (Putri, 2016, hal. 90) mengatakan identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi atau kondisi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Menurut Stenberg (Setiawan dan Latrini, 2016, hal. 1046) mengatakan kecerdasan intelektual adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berpikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Berarti kondisi lingkungan dapat dikatakan apabila manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, aman dan nyaman berarti pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Putri (2016) “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Klaten” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kecerdasan intelektual secara simultan terhadap lingkungan kerja.



Gambar II-2 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Lingkungan Kerja

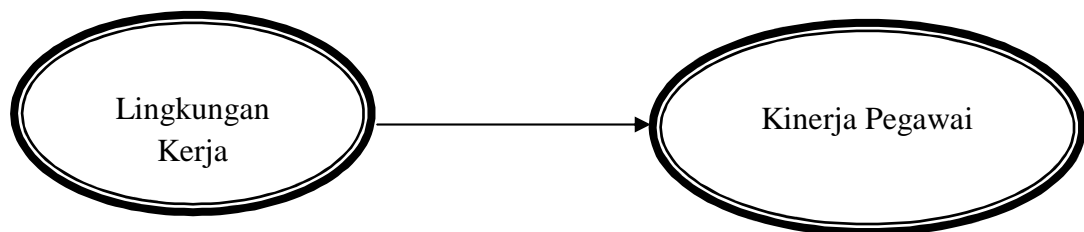
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja para karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut tentang suasana dalam bekerja saja namun hubungan baik sesama karyawan maupun sesama bagian. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

“Bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik” (Robbins dalam Nela, dkk., 2014, hal. 4)

Hasil penelitian yang dilakukan Indarti, dkk., (2014). “Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Gardjito, dkk., (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand mitra andalan Surabaya)” menyimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4. Lingkungan Kerja Memberikan Mediasi Kecerdasan Intelektual (IQ) Terhadap Kinerja Pegawai

kecerdasan intelektual dan kinerja pegawai sudah dipastikan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai karena faktor-faktor tersebut dapat membuat kinerja pegawainya dapat merasakan nyaman dan aman, serta tenang dalam melakukan tugasnya masing-masing.

Oleh karena itu kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan harus bisa seimbang dengan lingkungan kerjanya agar dapat terjadinya suatu pencapaian yang akan dicapai oleh pegawai dibagian bidangnya masing-masing ataupun pimpinannya yang ada di perusahaan tersebut dengan memiliki tujuan yang sama yaitu dapat mensejahterakan yang berkaitan dengan perusahaan termasuk masyarakat.



Gambar II-4 Kerangka Paradigma Penelitian Kecerdasan Intelektual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dengan kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
2. Adanya pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dengan lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

4. Adanya pengaruh lingkungan kerja yang memberikan mediasi kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif. “penelitian ini memiliki kebebasan dalam menentukan berbagai kriteria untuk menilai gejala social atau variabel yang akan di teliti akan tetapi, penelitian kuantitatif memfokuskan kajian pada faktor-faktor khusus atau tertentu yang mempengaruhi terjadinya gejala sosial, tidak membahas semua faktor secara umum” (Martono 2010, hal. 21)

“Analisis penelitian Asosiatif yaitu kebalikan dari analisis deskriptif, bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya” (Juliandi, dkk., 2015, hal. 86).

B. Definisi Operasional Variabel

Setelah variabel-variabel diidentifikasi dan diklarifikasikan maka variabel-variabel tersebut perlu di definisikan secara operasional (Bridgman dalam Narbuko dan Achmadi 2012, hal. 129)

Penyusunan definisi operasional ini perlu, karena definisi operasional ini akan menunjuk sebagai alat pengambil data yang untuk dipergunakannya. Maka di buatlah masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut maka variabel dari definisi operasional adalah yang tertera pada tabel 3.1.

Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No. Pertanyaan
1	Kinerja (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai implementasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dari hasil kerja yang telah dicapai dan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai. (Wibowo 2010, hal. 4), (Kasmir 2018, hal. 182), (Sutrisno 2011, hal. 172), (Susanto 2017, hal. 58)	Kinerja adalah adanya loyalitas, tanggung jawab, keterampilan, kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kemandirian, dapat diandalkan, kemampuan, penilaian. (Yahyo, dkk., 2013, hal. 5-6), (Nofri, dkk., 2014, hal. 8), (Fansiska 2014, hal. 4), (Budiarto 2017, hal. 120-121).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kualitas kerja 3. Loyalitas 4. Tanggung jawab 5. Produktivitas 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	Kecerdasan Intelektual (IQ) (X)	Kecerdasan Intelektual (IQ) merupakan cara berpikir seseorang untuk menganalisis permasalahan yang ada	Kecerdasan Intelektual (IQ) adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, pemahaman dan nalar dibidang numerik,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan figure 2. Kemampuan verbal 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 11-12 13-14 15-16 17-18

		<p>pada perusahaan dengan cara berpikir rasional dalam menghadapi lingkungan kerja yang ada, serta bagaimana seseorang untuk memiliki hubungan dengan sesama pegawai maupun hubungan dengan pimpinan dengan baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pimpinan guna mencapai suatu tujuan yang telah disepakati. (Robbins dan Judges 2008, hal. 57), (Putri 2016, hal. 90), (Marsuki 2014, hal. 12), (Lisda 2012, hal. 4), (Nugroho dan Ahmad 2016, hal. 262)</p>	<p>kemampuan memecahkan masalah, kemampuan bekerja secara abstrak, konsep-konsep teoritis, konsep eugenic yang artinya pengendalian sistematis dari keturunan. (Marsuki 2014, hal. 12), (Nofri, dkk., 2014, hal. 12-13), (Simanjourang dan Sipayung 2012, hal. 78), (Artana, dkk., 2014, hal. 9-10).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan numeric 4. Memecahkan masalah 5. Kemampuan bekerja secara abstrak 		19-20
--	--	--	--	--	--	-------

3	Lingkungan Kerja (Z)	<p>Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan memberikan suasana kerja yang kondusif serta dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menjaganya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawainya dapat meningkatkan kinerja dengan konsentrasi yang dimiliki.</p> <p>(Csikszentmihalyi (2003, hal. 137), (Hemsath dan leslie 2006, hal. 3), (Iskandar dan Yuhansyah 2018, hal. 29), (Sahlan, dkk., 2015, hal. 54).</p>	<p>lingkungan kerja adalah adanya perlengkapan kerja, kebersihan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan karyawan, tersedianya fasilitas, suasana kerja, kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, budaya organisasi, keamanan, penerangan, ruang gerak. (Tria 2014, hal. 6), (Kaltsum 2016, hal. 6), (Susetyo, dkk., 2014, hal. 84).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan kerja 2. Kebersihan 3. Hubungan dengan atasan 4. Hubungan dengan pegawai 5. Tersedianya fasilitas 	1-5	<p>21-22 23-24 25-26 27-28 29-30</p>
---	----------------------	---	---	---	-----	--

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara efektif selama satu minggu Sejak mulai penelitian ini disetujui oleh pihak yang terkait. Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan pelanggan Medan yang beralamat Jl. Listrik No. 8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Minggu														
		Desember-2018			Januari-2019			Februari-2019			Maret 2019			April 2019		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Penelitian Pertama	■														
2	Penyusunan Proposal		■	■												
3	Bimbingan Proposal															
4	Seminar Proposal				■											
5	Pengumpulan Proposal					■										
6	Pengelolaan Data					■	■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi															
8	Bimbingan Skripsi															
9	Sidang Meja Hijau															■

D. Populasi dan Sampel

Dalam populasi penelitian ini melibatkan seluruh pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan yang berjumlah 101 orang pegawai berdasarkan data yang telah diketahui. Adapun populasi dari pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan adalah sebagai berikut pada tabel 3.3

Tabel III-3
Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Perencanaan	11
2	Pengadaan	4
3	SDM, Keuangan dan Administrasi	13
4	K3L	3
5	Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	7
6	Jaringan	39
7	Transaksi Energi Listrik	16
8	Fungsional Ahli	5
9	Konstruksi	3
10	JUMLAH	101

(Sumber : data pegawai PT PLN (persero) UP3 Medan)

Dapat dijelaskan dari jumlah populasi diatas adalah lebih dari 100 yakni 101 maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel oleh penulis pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. **Wawancara (interview).** Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 69) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti.

2. **Angket (kuesioner).** Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 151) merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.
3. **Studi dokumentasi.** Menurut Juliandi, dkk., (2015, hal. 70) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Teknik skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2017, hal. 93-94) mengatakan tingkat kesetujuan itu pada umumnya dibagi atas lima angkatan yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5) responden diminta melingkari nomor yang sesuai dengan penilaiannya. Kriteria pengukuran dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel III-4
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber:Sugiyono. 2017)

Instrument skala likert merupakan alat ukur melalui indikator yang nantinya akan diuji dengan menggunakan uji validitas untuk mengukur sah/valid atau tidaknya dari butir kuesioner, namun akan diuji juga dengan menggunakan uji realibilitas untuk mengetahui apakah butir pernyataan itu dikatakan reliable

atau andal apabila jawaban seorang pegawai terhadap pernyataan adalah konsisten pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sukardi (2008, hal. 122) “validitas suatu instrument, yang tidak lain adalah derajat yang menunjukkan di mana suatu tes mengukur apa yang hendak di ukur”. Yang berarti validitas ini valid atau tidaknya dalam suatu pengukuran yang tujuan tertentu saja.

$$\frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sumber Azuar dkk. 2015, hal. 77)

Keterangan:

- r = Item instrumen variabel dengan totalnya
- n = Jumlah sampel
- \sum_x = Jumlah pengamatan variabel x
- \sum_y = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum_x)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x
- $(\sum_y)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum_x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum_y)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y
- \sum_{xy} = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

- b. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed $>$ α 0,05)

Tabel III-5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,463 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 2	0,605 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 3	0,640 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 4	0,684 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 5	0,625 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 6	0,636 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 7	0,646 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 8	0,545 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 9	0,652 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 10	0,499 (positif)	0,000<0,05	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 10 pernyataan mengenai kinerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, dalam hal ini dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel III.6**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,605 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 2	0,641 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 3	0,743 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 4	0,383 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 5	0,806 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 6	0,749 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 7	0,646 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 8	0,622 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 9	0,783 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 10	0,607 (positif)	0,000<0,05	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 10 pernyataan mengenai kecerdasan intelektual, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,695 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 2	0,737 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 3	0,601 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 4	0,525 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 5	0,668 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 6	0,705 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 7	0,672 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 8	0,564 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 9	0,652 (positif)	0,000<0,05	valid
Pernyataan 10	0,638 (positif)	0,000<0,05	valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

dari 10 pernyataan mengenai lingkungan kerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas.

2. Uji Reliabilitas

Juliandi, dkk., (2015, hal. 80) menyatakan tujuan pengujian reliabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya bahwa pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Jika nilai koefisin reliabilitas cronbach alpha > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik, dan sebaliknya. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum cb^2}{\sigma^2} \right)$$

(Sumber: Azuar dkk. ,2015, hal. 82)

Keterangan

r = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum cb^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

\sum_i^2 = Varians butir pernyataan

Dengan kriteria:

- Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) $> 0,6$ maka instrumen yang diuji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.8

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah 0,800 $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.9

Hasil Uji Realibilitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,849 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.10
Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah $0,846 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya.

G. Uji Asumsi Klasik

Metode uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dkk., 2015, hal. 160).

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya suatu data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya yang mana jika model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui kuat hubungan di antara variabel-variabel penyebab (independen). Jika terjadi hubungan yang kuat, maka perlu upaya untuk mengurangnya hingga menjadi lemah. (Juliandi, dkk., 2015, hal. 179)

Mengukur multikolinearitas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai tolerance (Umar 2008, hal. 81). Jika nilai VIF semua di bawah 10 sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya (Utama 2018, hal. 175)

Kriteria umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- a. Jika besaran VIF mendekati angka 1 maka mencerminkan tidak adanya multikolinearitas
- b. Namun jika besaran $VIF < 1$ maka menunjukkan akan terjadi multikolinearitas

Langkah selanjutnya yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana menganalisis data yang telah diperoleh tadi. Langkah ini diperlukan karena tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh,

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut

homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. (Umar, 2008, hal. 82)

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah:

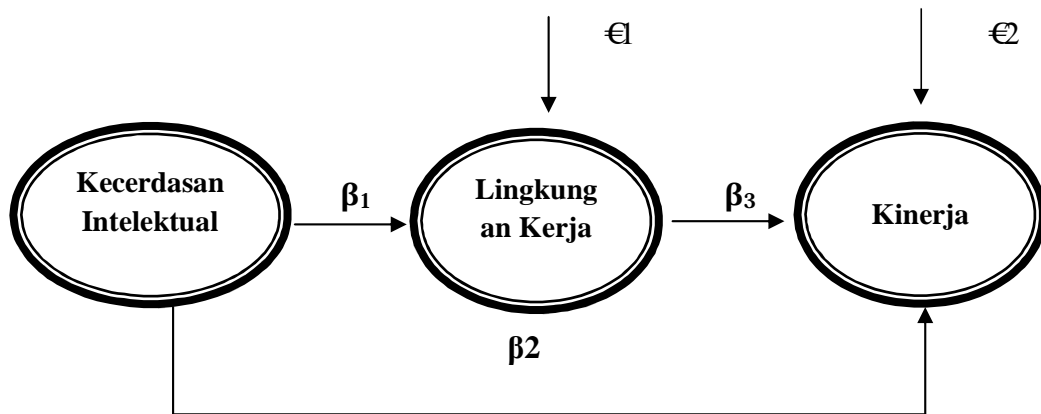
- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur akan terjadi heteroskedastisitas (Umar 2008, hal 82)
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso dalam Juliandi, dkk., 2015, hal. 161-162).

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan SPSS. Regresi dalam model lainnya tidak hanya mengandung variabel independen dan variabel dependen. Ada satu buah variabel lain yang disebut dengan variabel penghubung, variabel intervening yang menjadi variabel perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Azuar, Dkk., 2014, hal. 164) .

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel tersebut. Mengatakan “model ini untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ikhsan, dkk., 2014, hal. 193)



Gambar III.1 Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai β menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Model persamaan analisis jalur diatas mengandung lebih dari satu persamaan, yakni:

- Persamaan I: $Z = \beta_1 X_1 + \epsilon_1$
- Persamaan II: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \epsilon_2$

Menurut Juliandi, dkk., (2014, hal. 165-166) prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linear
- b. Tidak ada efek-efek interaksi (additivitas)
- c. Data skala interval. Jika data belum berbentuk skala interval data dirubah dengan menggunakan Metode Suksesi Interval (MSI)
- d. Semua variabel residual (variabel yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model.
- e. Variabel residual tidak boleh berkorelasi dengan semua variabel endogen dalam model.
- f. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali.
- g. Ukuran sampel memadai, besar (sebaiknya lebih dari 100)

I. UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis merupakan suatu harapan mengenai peristiwa-peristiwa yang didasarkan pada asumsi generalisasi dari hubungan antara variabel (Bruce dalam Martono, 2010, hal. 58).

- a. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y
 1. Hipotesis
 - a) H_0 : X tidak berpengaruh terhadap Y
 - b) H_1 : X berpengaruh terhadap Y
 2. Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $< \alpha$ 0,05
 - b) Terima H_0 jika jika nilai $> \alpha$ 0,05
- b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Z
 1. Hipotesis
 - a) H_0 : X tidak berpengaruh terhadap Z
 - b) H_1 : X berpengaruh secara simultan terhadap Z
 2. Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $< \alpha$ 0,05
 - b) Terima H_0 jika nilai sim $> \alpha$ 0,05
- c. Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y
 1. Hipotesis
 - a) H_0 : Z tidak berpengaruh terhadap Y
 - b) H_1 : Z berpengaruh terhadap Y
 2. Kriteria pengujian hipotesis
 - a) Tolak H_0 jika nilai $< \alpha$ 0,05

- b) Terima H_0 jika nilai $t > \alpha 0,05$
- d. Analisis tidak berpengaruh langsung X terhadap Y melalui Z
- 1. Koefisien pengaruh tidak langsung, dan total :
 - a) Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y
 - b) Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X ke Y terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y
 - c) Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
 - 2. Hipotesis
X berpengaruh terhadap Y melalui Z
Kriteria penarikan kesimpulan
 - a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung maka variabel Y adalah mediasi atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
 - b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung maka variabel Y adalah mediasi atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item untuk pernyataan Y (Kinerja Pegawai), 10 pernyataan untuk variabel X (Kecerdasan Intelektual), dan 10 pernyataan untuk variabel Z (Lingkungan Kerja). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 101 orang pegawai sebagai sampel penelitian. System penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel Kecerdasan Intelektual (X), variabel lingkungan kerja (Z) dan variabel kinerja pegawai (Y). dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

a. Berdasarkan Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ditunjukkan pada table berikut:

Table IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	40	39.6	39.6	39.6
	31-40	41	40.6	40.6	80.2
	41-50	11	10.9	10.9	91.1
	51-60	9	8.9	8.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 40 responden (39,6%) , responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 41 responden (40,6%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 11 responden (10,9%) dan responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak (8,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan berumur 31-40 tahun.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	55	54.5	54.5	54.5
Perempuan	46	45.5	45.5	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 responden (54,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 46 responden (47,6%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan berjenis kelamin laki-laki.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL IV-4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN_TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	48	47.5	47.5	47.5
D3	21	20.8	20.8	68.3
S1	32	31.7	31.7	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 48 responden (47,5%), responden dengan

pendidikan terakhir D3 sebanyak 21 responden (20,8%), dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 responden (31,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan berpendidikan terakhir yaitu SMA/SMK.

d. Berdasarkan Bekerja Dibagian

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan bekerja dibagian pada pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bekerja Dibagian

BEKERJA_DIBAGIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perencanaan	11	10.9	10.9	10.9
Jaringan	39	38.6	38.6	49.5
Pengadaan	4	4.0	4.0	53.5
SDM, Keuangan ADM	13	12.9	12.9	66.3
K3L	3	3.0	3.0	69.3
Fungsional Ahli	5	5.0	5.0	74.3
Transaksi Energi Listrik	16	15.8	15.8	90.1
Kontruksi	3	3.0	3.0	93.1
Pemasaran dan Pelayanan pelanggan	7	6.9	6.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden bekerja dibagian perencanaan sebanyak 11 responden (10,9%), responden bekerja dibagian jaringan sebanyak 39 responden (38,6%), responden bekerja dibagian pengadaan sebanyak 4 responden (4,0%), responden bekerja

dibagian SDM, keuangan ADM sebanyak 13 responden (12,9%), responden bekerja dibagian K3L sebanyak 3 responden (3,0%), responden bekerja dibagian fungsional ahli sebanyak 5 responden (5,0%), responden bekerja dibagian transaksi energi listrik sebanyak 16 responden (15,8%), responden bekerja dibagian kontruksi sebanyak 3 responden (3,0%), dan responden bekerja dibagian pemasaran dan pelayanan pelanggan sebanyak 7 responden (6,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara UP3 Medan pada bekerja bagian jaringan

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variable Kinerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel kinerja:

TABEL IV-6
Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	55,4	44	43,6	1	1,0	0	0	0	0	101	100
2	31	30,7	61	60,4	9	8,9	0	0	0	0	101	100
3	38	37,6	63	62,4	0	0	0	0	0	0	101	100
4	32	31,7	63	62,4	5	5,0	1	1,0	0	0	101	100
5	32	31,7	61	60,4	7	6,9	1	1,0	0	0	101	100
6	37	36,6	64	63,4	0	0	0	0	0	0	101	100
7	31	30,7	67	66,3	3	3,0	0	0	0	0	101	100
8	19	18,8	69	68,3	11	10,9	2	2,0	0	0	101	100
9	32	31,7	61	60,4	8	7,9	0	0	0	0	101	100
10	25	24,8	71	70,3	5	5,0	0	0	0	0	101	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya dapat memahami pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 responden (55,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat memahami pekerjaannya dengan baik.
- 2) Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 responden (60,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang mereka terima sesuai dengan pengetahuan mereka.
- 3) Jawaban responden tentang kualitas hasil kerja saya dapat diterima atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 responden (62,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa kualitas hasil kerja mereka dapat diterima atasan.
- 4) Jawaban responden tentang skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden setuju sebanyak 63 responden (62,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa skil yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
- 5) Jawaban responden tentang saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan, mayoritas responden setuju sebanyak 61 responden (60,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka

bersedia turun tangan jika terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

- 6) Jawaban responden tentang saya dapat memegang teguh visi, misi, dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, mayoritas responden setuju sebanyak 64 responden (63,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat memegang teguh visi, misi serta melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.
- 7) Jawaban responden saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden setuju sebanyak 67 responden (66,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.
- 8) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden setuju sebanyak 69 responden (68,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.
- 9) Jawaban responden saya melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden setuju sebanyak 61 responden (60,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

10) Jawaban responden saya dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur, mayoritas responden setuju sebanyak 71 responden (70,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan tabulasi data diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan sudah melakukan tugasnya dengan baik, karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Yang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada

b. Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel Kecerdasan Intelektual (IQ):

TABEL IV-7

Jawaban Responden Tentang Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)(X)

No.	Jawaban kuisioner Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	36,6	62	61,4	2	2,0	0	0	0	0	101	100
2	25	24,8	70	69,3	6	5,9	0	0	0	0	101	100
3	31	30,7	65	64,5	5	5,0	0	0	0	0	101	100
4	16	15,8	70	69,3	11	10,9	3	3,0	1	1,0	101	100
5	31	30,7	58	57,4	12	11,9	0	0	0	0	101	100
6	16	15,8	69	68,3	16	15,8	0	0	0	0	101	100
7	27	26,7	68	67,3	6	5,9	0	0	0	0	101	100
8	23	22,8	74	73,3	4	4,0	0	0	0	0	101	100
9	31	30,7	60	59,4	10	9,9	0	0	0	0	101	100
10	21	20,8	64	63,4	15	14,9	1	1,0	0	0	101	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya dapat memahami pekerjaan dengan baik, mayoritas responden setuju sebanyak 62 responden (61,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat memahami pekerjaan mereka dengan baik.
- 2) Jawaban responden tentang setiap ada masalah dengan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan baik, mayoritas responden setuju sebanyak 70 responden (69,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa setiap ada masalah dengan pekerjaan, mereka dapat menyelesaikannya dengan baik.
- 3) Jawaban responden penjelasan yang diberikan oleh atasan dapat di pahami dengan baik, mayoritas responden setuju sebanyak 65 responden (64,5%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana

Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa penjelasan yang mereka dapat dari atasan dapat dipahami.

- 4) Jawaban responden terkadang penjelasan yang telah diberikan saya kurang mengerti sehingga saya harus bertanya lagi, mayoritas responden setuju sebanyak 70 responden (69,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa terkadang penjelasan yang telah diberikan mereka kurang mengerti sehingga mereka harus bertanya lagi.
- 5) Jawaban responden data yang ada dalam perusahaan dapat saya selesaikan dengan baik, mayoritas responden setuju sebanyak 58 responden (57,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa data yang ada dalam perusahaan dapat mereka selesaikan.
- 6) Jawaban responden saya dapat menghitung data dengan akurat dan tepat, mayoritas responden setuju sebanyak 69 responden (68,3%). Hal ini berarti pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka dapat menghitung data dengan akurat dan tepat.
- 7) Jawaban responden saya mampu mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden setuju sebanyak 68 responden (67,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 8) Jawaban responden mampu menarik kesimpulan atas peristiwa yang terjadi, mayoritas responden setuju sebanyak 74 responden (73,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu menarik kesimpulan atas peristiwa yang terjadi.
- 9) Jawaban responden saya mampu memberikan ide-ide ke pegawai lain, mayoritas responden setuju sebanyak 60 responden (59,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu memberikan ide-ide ke pegawai yang lain.
- 10) Jawaban responden saya mampu mengembangkan topic pembicaraan dengan orang lain, mayoritas responden setuju sebanyak 64 responden (63,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa mereka mampu mengembangkan topic pembicaraan dengan orang lain.

Berdasarkan tabulasi data diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual di PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan sudah melakukan tugasnya dengan baik, karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang kecerdasan intelektual pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, yang berarti tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut

TABEL IV-8
Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (Z)

No.	Jawaban Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	35,6	54	53,4	11	10,9	0	0	0	0	101	100
2	33	32,7	53	52,5	14	13,9	1	1,0	0	0	101	100
3	28	27,7	70	69,3	3	3,0	0	0	0	0	101	100
4	22	21,8	77	76,2	2	2,0	0	0	0	0	101	100
5	31	30,7	63	62,4	7	6,9	0	0	0	0	101	100
6	23	22,8	69	68,3	8	7,9	1	1,0	0	0	101	100
7	34	33,7	66	65,3	1	1,0	0	0	0	0	101	100
8	21	20,8	76	75,2	4	4,0	0	0	0	0	101	100
9	33	32,7	66	65,3	2	2,0	0	0	0	0	101	100
10	27	26,7	69	68,3	5	5,0	0	0	0	0	101	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan peralatan kantor yang lengkap, mayoritas responden setuju sebanyak 54 responden (53,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa perusahaan menyediakan peralatan kantor yang lengkap.
- 2) Jawaban responden tentang perusahaan melengkapi pegawai dengan peralatan yang canggih, mayoritas responden setuju sebanyak 53 responden (52,5%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa perusahaan melengkapi pegawainya dengan peralatan yang canggih.
- 3) Jawaban responden tentang melalui petugas kebersihan perusahaan terjamin bersih, mayoritas responden setuju sebanyak 70 responden

- (69,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa melalui petugas kebersihan perusahaan terjamin bersih.
- 4) Jawaban responden tentang perusahaan memfasilitasi kantor dengan AC yang terjaga kebersihannya, mayoritas responden setuju sebanyak 77 responden (76,2%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa perusahaan memfasilitasi kantor dengan AC yang dapat terjaga kebersihannya.
 - 5) Jawaban responden tentang atasan dan bawahan selalu terjaga keharmonisannya, mayoritas responden setuju sebanyak 63 responden (62,4%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa seorang atasan dan bawahan selalu terjaga keharmonisannya.
 - 6) Jawaban responden tentang atasan selalu menerima pendapat bawahannya, mayoritas responden setuju sebanyak 69 responden (68,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa seorang atasan selalu menerima pendapat dari bawahannya.
 - 7) Jawaban responden tentang antar sesama pegawai saling mendukung, mayoritas responden setuju sebanyak 66 responden (65,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa antar sesama pegawai saling mendukung
 - 8) Jawaban responden tentang pegawai merupakan tim kerja yang solid, mayoritas responden setuju sebanyak 76 responden (75,2%). Hal ini

berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa pegawai merupakan tim kerja yang solid.

- 9) Jawaban responden tentang perusahaan memfasilitasi pegawai dengan perangkat computer yang update, mayoritas responden setuju sebanyak 66 responden (65,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa perusahaan memfasilitasi pegawai dengan perangkat computer yang update.
- 10) Jawaban responden tentang perusahaan memfasilitasi pegawai dengan perangkat administrasi yang lengkap, mayoritas responden setuju sebanyak 69 responden (68,3%). Hal ini berarti pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan menyetujui bahwa perusahaan dapat memfasilitasi pegawai dengan perangkat administrasi yang lengkap.

Berdasarkan tabulasi data diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan sudah melakukan tugasnya dengan baik, karena secara umum responden setuju dengan pernyataan tentang lingkungan kerja pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

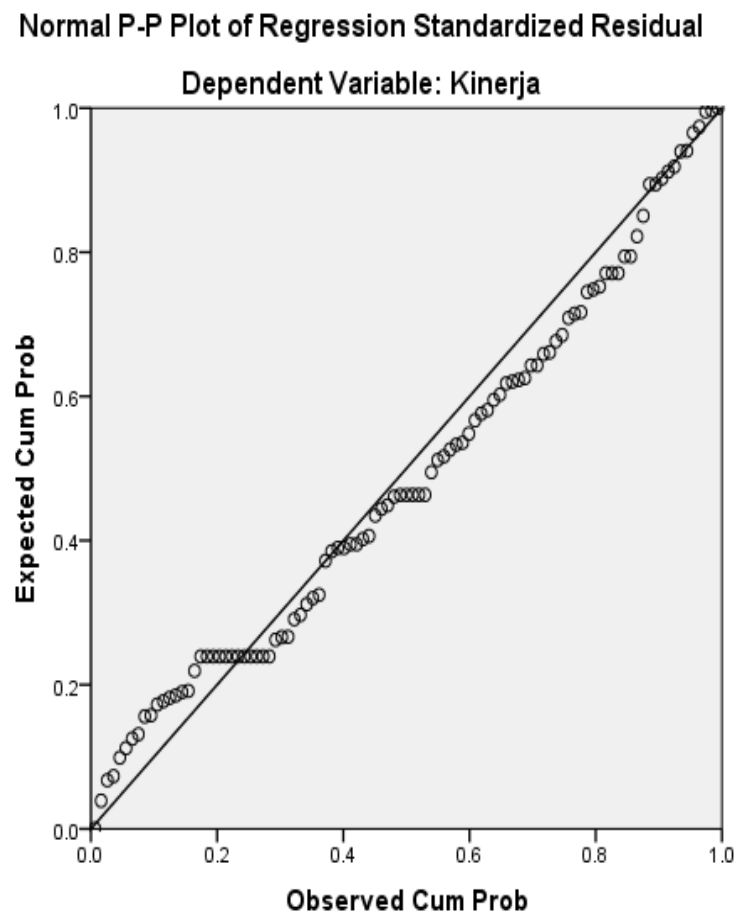
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

(Umar 2008, hal. 77). Model regresi yang baik yaitu distribusi data normal atau mendekati normal.

Berikut ini adalah gambar normal P-P plot of regression standardized residual dibawah ini:



Gambar IV-1
Uji Normalitas Data

Tabel IV-9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Intelektual (IQ)	Kinerja	Lingkungan Kerja
N		101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.58	42.73	42.25
	Std. Deviation	3.750	3.310	3.534
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.125	.173
	Positive	.169	.125	.173
	Negative	-.077	-.086	-.094
Test Statistic		.169	.125	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen (Umar 2008, hal. 80). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflansi Factor/VIF) (Juliandi, dkk., 2015, hal. 161). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1 Kecerdasan Intelektual (IQ)	.733	.508	.399	.375	2.664
Lingkungan Kerja	.618	.093	.063	.375	2.664

Dependent Variable: Kinerja

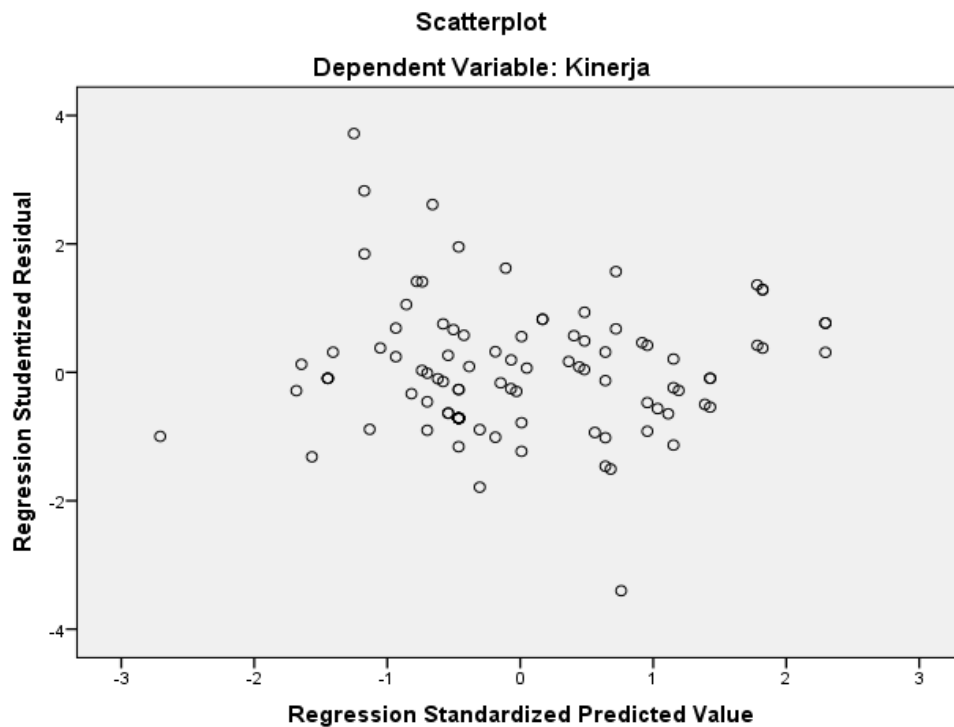
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Kedua variabel independent yakni kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent dalam penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain, jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah heterokedastisitas (Juliandi, Dkk., 2015, hal. 161).

Jika pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Santoso dalam Juliandi, Dkk., 2015, hal 161-162)



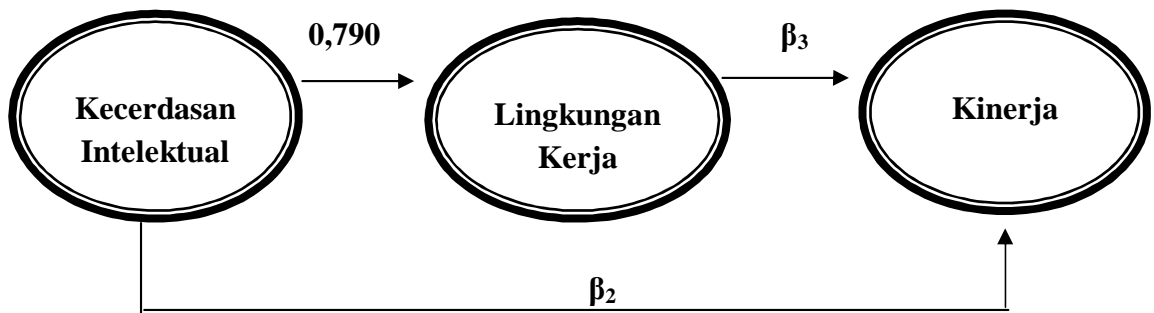
Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi tersebut.

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) penggunaan teoritis dalam mengembangkan diagram alur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel untuk mengetahui variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:





Gambar IV-3

Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan pada penelitian ini.

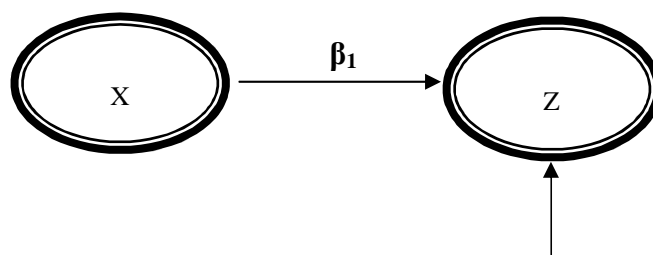
Adapun persamaannya:

- Persamaan I: $Z = \beta_1 X + \epsilon_1$
- Persamaan II: $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + \epsilon_2$

a. Pengujian persamaan struktur I

Pengujian persamaan struktur I dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) (X) terhadap lingkungan kerja (Z). adapun gambar persamaan I dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:

1) Pengaruh langsung Kecerdasan Intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z)



€1

Gambar IV-4
Diagram Persamaan Struktur I

Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Kecerdasan Intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-11
Nilai standart coefficients Kecerdasan Intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.281	2.423		4.657	.000
Kecerdasan Intelektual (IQ)	.745	.058	.790	12.833	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari nilai standart coefficient diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

1. Koefisien X adalah $\beta_1 = 0,790$

Tabel IV-12
Model summary Kecerdasan Intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.621	2.17621

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual (IQ)

b. Dependent Variabel: Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Sedangkan dari tabel model diatas nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,621 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,621 sisanya 99,379%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni $\beta_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,621} = 0,616$

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara kecerdasan intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentu Hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh Kecerdasan Intelektual (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z)

H_a : Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

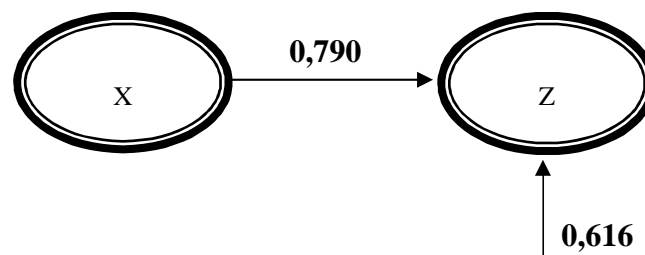
Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima

H_a. Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a.

Berdasarkan tabel IV-10 dimana nilai sig pada variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,790.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur mengenai pengaruh Kecerdasan Intelektual (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-5
Hasil Diagram Persamaan Struktur I

Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan antara Kecerdasan Intelektual terhadap Lingkungan Kerja dapat disusun persamaan struktur I sebagai berikut:

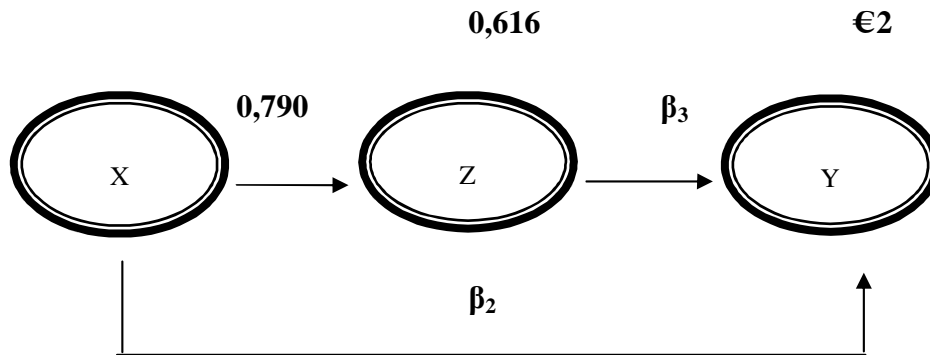
$$Z = \beta_1 X + \epsilon$$

$$Z = 0,790X + 0,616$$

b. Pengujian Persamaan sub – struktur II

Pengujian pada persamaan II, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y). adapun gambar persamaan II dapat dikemukakan dibawah ini:





Gambar IV-6
Diagram Persamaan Sub – Struktural II

1) Pengaruh secara simultan Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (secara bersama-sama) pada variabel Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap kinerja Pegawai (Y). Pada persamaan II dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-13
Model summary Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.532	2.26546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Intelektual (IQ)

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-12 yaitu pada nilai R-Square. Besarnya nilai R-Square (R^2) adalah 0,541. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar

0,541 X 100% = 54,1%, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,541$$

$$r^2 = \sqrt{1 - 0,541} = 0,459$$

Dalam model ini regresi pada persamaan II untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-14
Model ANOVA Kecerdasan Intelektual, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.816	2	296.408	57.753	.000 ^b
	Residual	502.966	98	5.132		
	Total	1095.782	100			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Intelektual (IQ)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini:

H₀ : Tidak ada pengaruh Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada

tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_a

Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_a

Berdasarkan tabel IV-13 dimana nilai sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

2) Pengaruh secara Partial Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu persatu) pada variabel Kecerdasan Intelektual (X), Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam persamaan II ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-15
Nilai standart coefficients Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.748	2.785		5.296	.000
Kecerdasan Intelektual (IQ)	.575	.099	.651	5.833	.000
Lingkungan Kerja	.096	.105	.103	.922	.359

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentu Hipotesis :

H₀ : tidak ada pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : Ada pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas sig \leq probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

Jika probabilitas sig \geq probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV-13 dimana sig pada variabel kecerdasan intelektual diketahui sebesar 0,000. Maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 \leq 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Intelektual (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai PT PLN (persero) Unit

Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,651

b. Pengaruh Lingkungan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan hipotesis

H₀ : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

H_a : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y)

Penentuan kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas $\text{sig} \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H₀ dan terima H_a

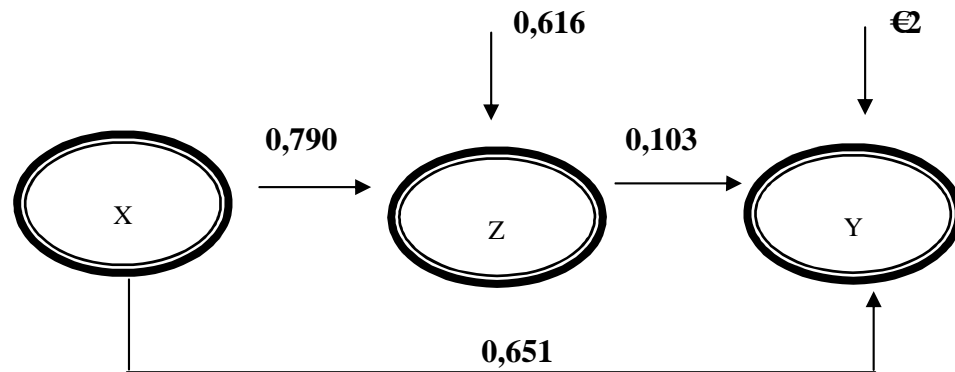
Jika probabilitas $\text{sig} \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H₀ dan tolak H_a

Penentuan pengambilan keputusan

Berdasarkan tabel IV-14 dimana sig pada variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,359 maka dapat dikemukakan bahwa $0,359 \geq 0,05$.

Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa tidak berpengaruh secara signifikan lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,103

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada persamaan II yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan II sebagai berikut



Gambar IV-7 Diagram Persamaan II

Berdasarkan diagram pada gambar IV-7 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikemukakan pada persamaan II sebagai berikut:

$$Y = \beta_2 X + \beta_2 Z + \epsilon$$

$$Y = 0,651X + 0,103Z + 0,459$$

c. Hasil pengujian analisis jalur pada persamaan sub - struktural I dan II

Bedasarkan hasil analisis jalur pada tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat diantara hubungan kausal pada persamaan I dan II maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing diagram persamaan adalah sebagai berikut:

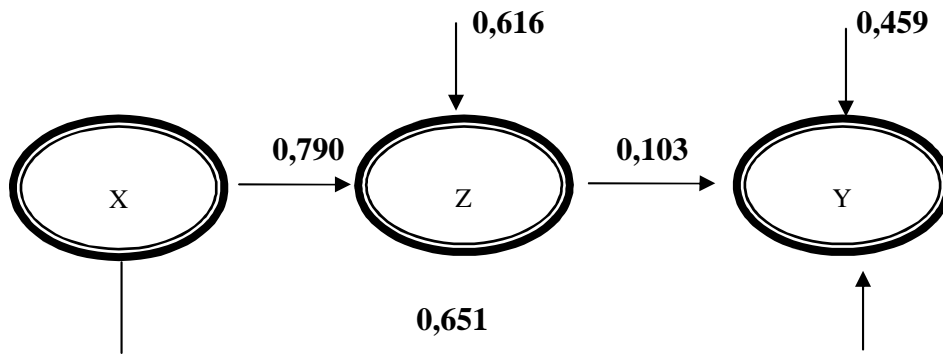
Persamaan struktural I : $Z = \beta_1 X + \epsilon$

$$Z = 0,790X + 0,616$$

Persamaan struktural II : $Z = \beta_2 X + \beta_2 Z + \epsilon$

$$Y = 0,651X + 0,103Z + 0,459$$

Adapun diagram gambar model persamaan I dan II dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar IV-8

Diagram Persamaan sub - struktural I dan II

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-8 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi di bawah ini:

- a. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z) dengan nilai beta 0,790
- b. Pengaruh variabel kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai beta sebesar 0,651
- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai beta sebesar 0,103

2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z), dengan beta sebesar $0,651 \times 0,103 = 0,067$

3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- a. Pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar $0,651 + 0,067 = 0,718$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai penengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

TABEL IV-16

Variabel Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Simultan

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak langsung	Total	

Pengaruh (X) terhadap (Z)	0,790	-	-	-
Pengaruh (X) terhadap (Y) melalui (Z)	0,651	0,081	0,893	-
Pengaruh (Z) terhadap (Y)	0,103	-	-	-
€1	0,616	-	-	-
€2	0,459	-	-	-
Pengaruh (X) dan (Z) terhadap (Y)	-	-	-	0,541

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel kecerdasan intelektual (X), kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

4) Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung kecerdasan intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z) sebesar 0,790
- b. Adapun pengaruh langsung lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) adalah 0,103
- c. Adapun pengaruh langsung kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,651
- d. Adapun pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z) adalah sebesar $0,790 \times 0,103 = 0,081$

- e. Adapun pengaruh total kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z) adalah sebesar $0,790 + 0,103 = 0,893$
- f. Adapun pengaruh simultan kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z) adalah sebesar 0,541

5) Kesimpulan

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,081 dan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,651 maka dapat disimpulkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung yang berarti kecerdasan intelektual (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) tanpa harus melalui lingkungan kerja (Z). disini terlihat bahwa lingkungan kerja bukan variabel mediasi yang mengantarai kecerdasan intelektual (X) dengan kinerja pegawai (Y).

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden.

- 1) **Pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap lingkungan kerja (Z) pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kecerdasan intelektual terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 12,833 dan nilai beta sebesar 0,790 dengan signifikan 0,000 ($\text{sig. } 0,000 \leq \alpha 0,05$). Dimana kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi satu dengan lainnya sehingga kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja

Dengan demikian hal ini sejalan dengan penelitian Putri (2016, hal. 92) kecerdasan intelektual berpengaruh positif secara signifikan terhadap lingkungan kerja. Jadi semakin tinggi kecerdasan intelektual seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka dapat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Namun ada penelitian yang tidak sejalan, yakni Stefanie (2016), dikarenakan lingkungan kerja mengalami simultan terhadap kecerdasan intelektual.

2) Pengaruh kecerdasan intelektual (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

Adapun pengaruh positif antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 5,833 dan nilai beta sebesar 0,651 dengan signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$). Sehingga kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Yenti, dkk., (2014), Rahmasari (2012), kecerdasan intelektual

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang pegawai maka dapat meningkatkan kualitas kinerja yang semakin baik juga. Namun ada juga hasil penelitian yang tidak sejalan, yakni Akimas dan Bachri (2016) dan Robbil (2017), dikarenakan bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3) Pengaruh lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

Ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 0,922 dan nilai beta sebesar 0,103 dengan signifikan sebesar 0,359 ($\text{sig. } 0,359 > \alpha 0,05$). Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian yang tidak sejalan, yakni Kaltsum (2016) dan Sidanti (2015), dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang mana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat kinerja pegawainya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

4) Pengaruh kecerdasan intelektual (X), lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai total yakni 0,893. Dengan demikian lingkungan kerja mejadi satu dengan kecerdasan intelektual sebagai perantara, maka secara tidak langsung kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Stefanie (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Yang berarti hipotesis dari kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja gagal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dikarenakan setiap pegawai yang mempunyai Kecerdasan Intelektual (IQ) harus memperhatikan lingkungan kerja disekitarnya dengan baik supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap lingkungan kerja pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
4. Kecerdasan intelektual berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tanpa harus melalui lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang tidak dimediasi oleh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan intelektual dengan memperhatikan pegawai dalam memahami pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dan juga mampu dalam mengambil sikap dan tindakan terhadap masalah yang terjadi saat melakukan pekerjaannya sehingga kendala-kendala yang terjadi kepada pegawai dapat diatasi dengan baik, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan
- b. PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan diharapkan dapat memperbaiki system lingkungan kerja dengan memperhatikan penerangan yang ada di beberapa ruangan, meningkatkan suasana bekerja yang kondusif, meningkatkan rasa aman dan nyaman saat berinteraksi dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada PT PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dan meningkatkan variabel-variabel yang relevan, yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, H., N. & Bachri, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259-271.
- Bachtiar, Doni. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analyst Journal*, 1(1), 1-6.
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan competitive Advantage pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah "At-Tajdid"*, 5(2), 243-257.
- Bruce, Anne. (2008). *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Clements, Phil. (2016). *Be Positive*. Jakarta: Erlangga.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (2009). *Good Business*. Bandung: Mizan.
- Ekaningsih, A., S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Remoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja kota Surakarta). *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. 4(1), 19-30.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-48.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fransiska, Tria. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *JOM FEKON*, 1(2), 01-15.
- Gardjito, Aldo, H., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G., E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand dan mitra andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1-8.
- Hamseth D. & Yerkes, L. (2006). *301 Cara Agar Fun di Tempat Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hartanto, Frans, M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan Pustaka.

- Ikhsan, A., Muhyarsyah, Tanjung, H., & Oktaviana, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.
- Indarti, S., Hendriani, S., & Mahda, M. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 1-16.
- Iskandar & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Jahja, Yudrik. (2015). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jaya, Adi. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Pajak Universitas Kristen Petra. *Jurnal Tax and Accounting*, 3(2), 1-15.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). 1-17
- Juliandi, A., Irfan & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- K, Nofri, Y., Machasin & Amsal, Chairul. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin Terhadap Kinerja pada RS PMC Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2), 1-20.
- Kaltsum, Ummi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). *JOM FISIP*, 3(2), 1-11.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahanggoro, Trip. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Malang: UMM Press.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan analisis Data Sekunder)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi. (2007). *System Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

- Narbuko, C. & Abu, A. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Plangiten, Pegi. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2155-2166.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208-1218.
- Prasetyo, Andjar. (2016). *UKM, Kelayakan Usaha dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Andjar Prasetyo.
- Putri, Yeni, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13, 2(1), 88-97.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.
- Rahmasari, Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 01-20.
- Rahmawanti, N., P., Swasto, B. & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8(2), 1-9.
- Rai, Gusti. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbil, F., A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan spiritual Terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 91-108.
- Robbins, S.T. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad. (2006). *System Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sahlan, N., P., Mekel, P. & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*. 3(1), 52-62.
- Sangadji, E. & Sopiah. (2010). *Metode Penelitian Praktek Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Simanjorang, D. & Sipayung, F. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 75-89.
- Sofyan, D., K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen (Teori dan Kasus)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, Yohanes. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susetyo, E., W., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Komsumen Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 83-93.
- Suwondo, Diah, I., & Susanto, E., S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 17(2), 135-144.
- Tangkilisan, Hessel. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gasindo.
- TSP, Marsuki. (2014). *IQ-GPM (Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan)*. Malang: UB Press.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Utama, I., G., B. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wharton, Steve. (2009). *How To Restore Your Life – Work Balance*. Yogyakarta: Kanisius.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wispondono, R. (2018). *Buku Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.