Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)
https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota Malang

Endang Kartikawati[1*], Muryati Muryati [2], Alfiana Alfiana[3]

[1]Inspektorat Daerah Kota Malang
[2,3]Universitas Widya Gama Malang

[*]Penulis Korespondensi: Endang Kartikawati email: Mercyhana2000@ gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengambilan data, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat kota Malang sebanyak 44 orang pegawai, dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dan dianalisa dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SMARTPLS versi 2.0 M3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung yang masih tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Abstract

This research was conducted to examine the effect of training variables, work environment, and emotional intelligence on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This research was explanatory (explanatory research), namely research explaining the causal relationship between research variables and testing hypotheses that have been formulated previously. The approach in this study used quantitative methods. The population in this study were all employees in the Inspectorate of Malang City as many as 44 employees, using saturated or census sampling techniques in which all population members were sampled and analyzed using Partial Least Square (PLS) with the SMARTPLS software version 2.0 M3. The results of this study indicated that training has a direct and significant effect on job satisfaction. The Work Environment has a direct and significant influence on Job Satisfaction. Emotional intelligence has a direct and significant influence on Job Satisfaction. Training has a direct and not significant effect on employee performance. The Work Environment has a direct effect which is still insignificant on Employee Performance. Emotional intelligence has a direct and significant influence on employee performance. Job Satisfaction has a direct and significant influence on Employee Performance.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan

Dikirim: 07 Januari 2024
Diterima: 08 April 2024
Diterbitkan: 15 April 2024

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari caranya dia melakukan pekerjaannya sampai dengan hasil yang dicapainya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seseorang yang mempunyai dedikasi yang tinggi dia akan dapat menempatkan dirinya untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan pimpinan juga sangat dibutuhkan dalam memberikan arahan dan bimbingannya kepada pegawai yang berada dibawahnya, atasan juga harus mengevaluasi kinerja yang telah dicapai oleh bawahannya sehingga terdapat kerjasama yang baik antara bawahan maupun atasan untuk mencapai tujuan puncak dari organisasi (1–8).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya prestasi kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi terhadap karakteristik dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya prestasi kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Penelitian dari (9,10) membuktikan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan semakin seringnya diadakan pelatihan maka karyawan akan semakin jenuh dan kinerjanya akan menurun. Penelitian (10–12) menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja dan ada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (11–14) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin rendah. Penelitian (15,16) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang berarti bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Setiawan, dan Solimun (17) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan karyawan dan peningkatan kecerdasan emosional berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan semata-mata dilakukan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan. Sedangkan mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kota Malang karena Inspektorat Kota Malang sebagai Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah yaitu Kota Malang. Seiring dengan perkembangan jaman, Inspektorat selain sebagai pengawas internal diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan satuan kerja/organisasi. Untuk itu dituntut memiliki kinerja yang baik dan memiliki SDM yang berkualitas. Tentu saja hal ini juga harus diimbangi dengan memberikan kepuasan kepada pegawainya.

Inspekorat sebagai aparatur pengawasan harus selangkah lebih maju dalam segala hal. Latar belakang pendidikan yang berbeda merupakan tantangan yang harus dihadapi, dengan mengedepankan pendidikan maupun pelatihan merupakan salah satu cara untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan mampu untuk berkompetensi. Pendidikan yang diadakan harus diikuti dengan kesungguhan oleh peserta pelatihan dengan tujuan untuk bisa direalisasikan di tempat kerja, sehingga pelatihan tersebut dapat memberi manfaat. Sarana dan prasarana yang kurang memadai, dan tidak adanya kenyamanan dari lingkungan tempat bekerja tidak akan dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Suatu organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang reperentatif sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki seorang pegawai terhadap institusi dimana ia bekerja, dan dapat mengurangi rasa jenuh dan kebosanan terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Selama ini banyak yang hanya memandang sebelah mata terhadap kecerdasan emosional mereka menganggap bahwa hal ini tidaklah penting. Pada kenyataannya sekarang banyak perkantoran maupun perusahaan yang sudah banyak melakukan perekrutan pegawainya dengan menyertakan test EQ atau kecerdasan emosional. Demikian juga pada kantor pemerintahan yang fungsi utamanya adalah untuk melayani masyarakat. Dengan kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh seorang pegawai, mereka akan mempunyai kemampuan untuk menjalin hubungan sosial yaitu kemampuan untuk mengelola hubungan dengan orang lain dan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti untuk mengkaji dengan meneliti tentang pelatihan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, kinerja dan kepuasan kerja, pada Inspektorat Kota Malang dan selanjutnya memberikan bukti empirisnya.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis Hubungan pelatihan dengan kepuasan kerja

Hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan menjadikan pelatihan sebagai dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat. Bahwa pelatihan haruslah dapat meningkatkan efektifitas karyawan, meningkatkan kepuasan dari kayawannya, memenuhi program kesempatan kerja yang sama, dan mencegah keterbelakangan karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Robbins (18) mengemukakan Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Simaremare dan Isyandi H. B. (2015) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kondisi ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian dari Raziq dan Maulabakhsha (2014) *result is working environment has a positive impact on the Job satisfaction of employees, this research paper contributes towards the welfare of society as the results create awareness about the importance of good working environment for employee job satisfaction*, bahwa hasil penelitian lingkungan kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat sebagai hasil menciptakan kesadaran tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk kepuasan kerja karyawan.

Hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan lebih yang

dimiliki oleh seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam meghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan mengatur kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif terhadap kepuasan karyawan, dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional akan meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan penelitian Hidayati, Setiawan, dan Solimun (2013) mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Hubungan pelatihan dengan kinerja

Pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau karyawan yang sudah bekerja untuk mendapatkan suatu ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi, organisasi berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya agar mereka dapat bekerja profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalisasi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (19) *from our study it shows strong positive relationship between training and development of employees and a relationship between training and employee performance dari* hasil studi menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja dan ada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan keseluruh alat perkakas dan bahan yang dipergunakan, lingkungan disekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan, metode kerja juga pengaturan kerja baik secara individual maupun secara kelompok. Sedangkan konsep lingkungan kerja yang manyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Penelitian (20) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin rendah. Dalam penelitiannya menganggap bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin rendah.

Hubungan Kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai

Menurut Goleman (2010) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan Menurut Robbins (2008) seseorang yang mengenal emosi diri sendiri dan mampu membaca emosi orang lain dapat lebih efektif dalam mereka bekerja. EI memainkan sebuah peran penting dalam kinerja pekerjaan.

Penelitian Purady (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat memecahkan masalah dengan baik, seperti mampu menilai dan memahami setiap emosi yang muncul dan menjadikannya tolak ukur positif untuk menghasilkan pemecahan masalah yang efektif yaitu pemecahan masalah yang tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain. Menurut penelitian Gunu dan Oladepo (2014) *the research was able to establish that there is a significant relationship between employees' emotional intelligence and employees' performance* bahwa Penelitian ini mampu membuktikan ada hubungan di antara kecerdasan emosi karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian dari Impiansi dan Endratno (2014) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini karena pegawai memiliki

tugas pada setiap pekerjaannya yang berbeda-beda dengan tingkat emosional yang berbedabeda, sehingga tingkat emosional seseorang dapat dipengaruhi oleh fungsi dan tugas masingmasing di kantor.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Sari dan Hadijah (2016) penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dikemukakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hanifah (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan semata-mata dilakukan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan Penelitian Dizgah, Chegini, dan Bisokhan (2012) *the results of analysis, job performance, in-role performance and innovative job performance and finally job satisfaction. With respect to confirmation of relation between job satisfaction and innovative job performance, if creation in job will be produced for employees, it will lead to higher satisfaction in job*. Bahwa kinerja, apabila dilakukan dengan kinerja yang inovatif pada akhirnya akan mendapatkan kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yang inovatif, jika penciptaan dalam pekerjaan akan diperuntukkan untuk karyawan, akan mengarah ke kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Penelitian dari Hanifah membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan semata-mata dilakukan untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan hal ini dikarenakan karyawan memberikan hasil yang maksimal agar catatan kerjanya tidak dinilai buruk oleh perusahaan Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja, bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan lebih baik kinerjanya bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Hubungan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penelitian Widijanto bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini salah satunya dikarenakan metode pelatihan mudah dimengerti oleh karyawan, sehingga hal ini akan berguna bagi karyawan dalam menerapkan pelatihan yang didapat untuk menunjang pelaksanaan tugasnya. Nurzaman dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai hal ini dikarenakan semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kepuasan kerja dari pegawai, Menurut Sikula dalam Mangkunegara bahwa pelatihan (training) adalah proses pendidikan dalam jangka pendek yang mempergunakan posedur sistematis dan terorganisasi, dalam hal ini pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan yang terbatas. Mangkunegara dikemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja pekerjaan atau prestasi sesungguhnya) merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional dari seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam hal ini kepuasan kerja bisa dirasakan oleh seseorang tergantung dari penerimaannya terhadap sesuatu hal yang diperolehnya. Dengan adanya pelatihan seorang pegawai diharapkan akan mendapatkan pengalaman dan

pengetahuan tambahan untuk dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja sehingga diharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kinerja menurut Rivai adalah tingkat keberhasilan dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penelitian Yohana dan Hanafi bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja me-mediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kepuasan merupakan istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap seseorang suka atau tidak suka terhadap sesuatu, Simamora. Lingkungan kerja yang representatif akan dapat menunjang kegiatan dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi seorang pegawai dan hal ini bisa menimbulkan kepuasan kerja.

Hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Menurut Agustian kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang sangat penting untuk memahami diri sendiri dan memahami orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Simamora mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari capaian yang dihasilkan seseorang yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Menurut Hasibuan kepuasan pegawai adalah sikap emosional dari seseorang yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya. Penelitian Alfany bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mengintervening pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari perumusan masalah, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1: pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
H_2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
H_3: kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
H_4: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
H_5: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
H_6: kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
H_7: kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai;
H_8: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja;
H_9: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja;
H_{10}: kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

2. Metode

Penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji pengaruh variabel pelatihan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel

intervening di Inspektorat Kota Malang. Penelitian ini adalah bersifat explanatory (explanatory research) yaitu merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variable-variabel dalam penelitian dan selanjutnya menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi 1995). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai di Inspektorat Kota Malang yang berjumlah 44 orang. Dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square). Penelitian ini menggunakan pendekatan PLS kerena PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali, 2011).

3. Hasil dan Pembahasan

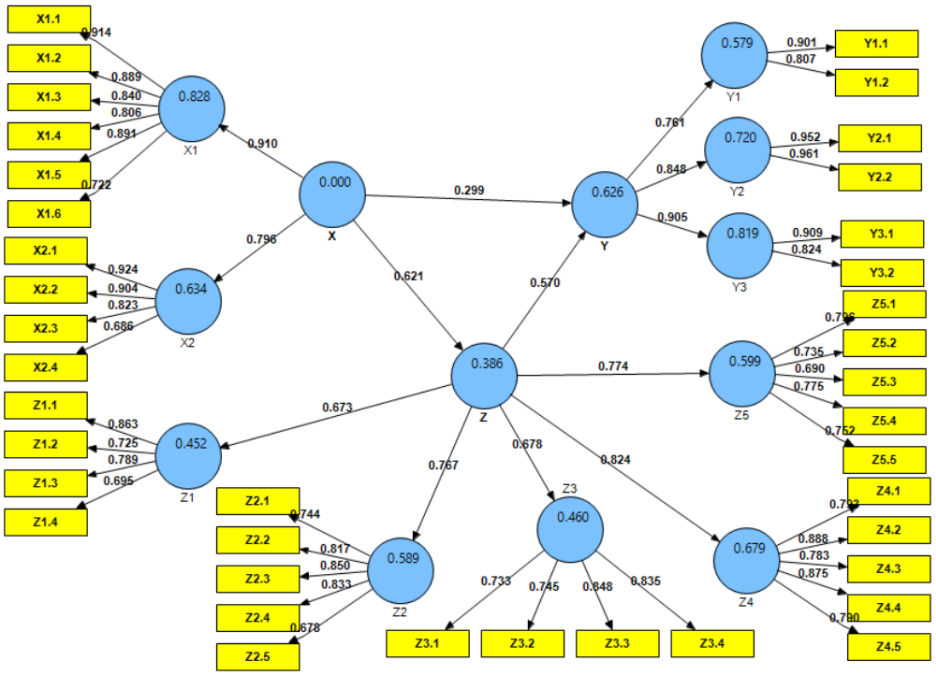
3.1. Hasil

Karakteristik Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 19 responden (43,18%), dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden (56,82%). Responden berdasarkan Usia, responden usia 30 – 40 tahun sebanyak 21 responden (47,73%), responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 15 responden (34.09%), responden usia 51 – 60 tahun sebanyak 8 responden (18,18%). Responden berdasarkan Jabatan, responden Jabatan Pelaksana sebanyak 13 responden (29,55%), responden Jabatan P2UPD sebanyak 9 responden (20,45%), responden Jabatan Auditor sebanyak 15 responden (34,09%), responden Jabatan Eselon 4 sebanyak 3 responden (6,82%), dan responden Jabatan Eselon 3 sebanyak 4 responden (9,09%). Responden berdasarkan Lama Bekerja, responden Lama Bekerja 0 – 5 Tahun sebanyak 4 responden (9,09%), responden Lama Bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 12 responden (27,27%), responden Lama Bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 8 responden (18,18%), responden Lama Bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 10 responden (22,73%), responden Lama Bekerja diatas 20 tahun sebanyak 10 responden (22,73%). Responden berdasarkan Pendidikan, responden pendidikan SD sebanyak 1 responden (2,27%), responden pendidikan SMA sebanyak 3 responden (6,82%), responden Pendidikan D3 sebanyak 2 responden (4,55%), responden Pendidikan S1 sebanyak 24 responden (54,55%), responden penididikan S2 sebanyak 14 responden (31,82%).

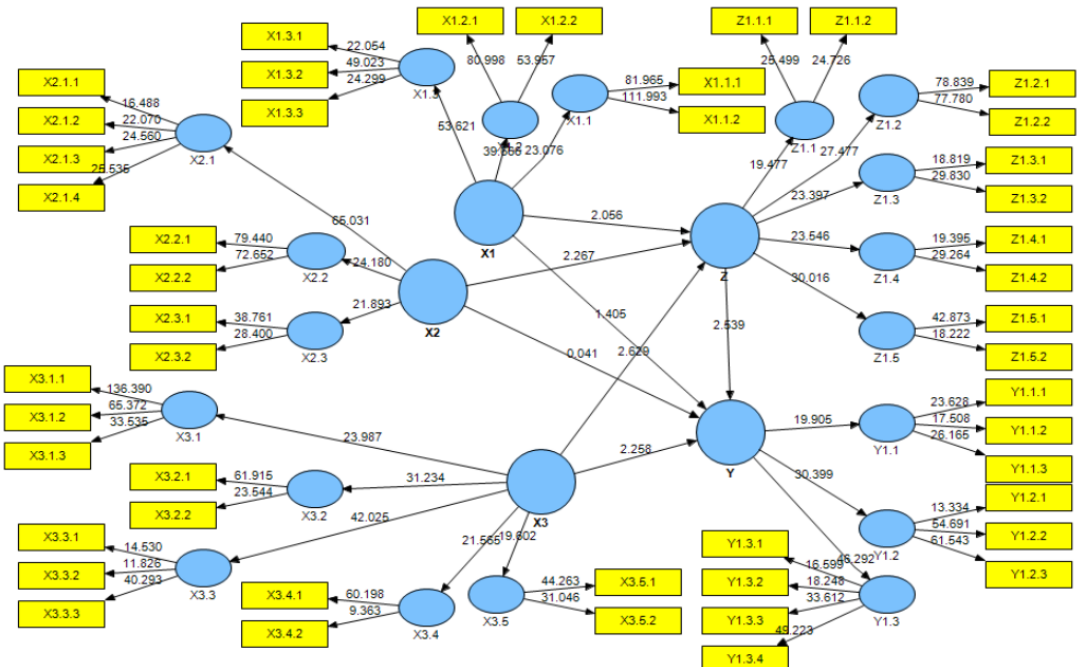
Evaluasi Model Pengukuran/ Measurement *(Outer Model)* dan Pengujian Hipotesis Penelitian

Model Struktural untuk jenis Outer *Inner Model* sebagaimana terdapat pada Gambar 1 dan Gambar 2. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan nilai Signifikansi parameter yang diestimasi untuk memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagaimana pada Tabel 1.



Gambar 1. Model Struktural (Outer Model)

Evaluasi Model Struktural / *Structural (Inner Model)*



Gambar 2. Model Struktural *(Inner Model)*

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan nilai Signifikansi parameter yang diestimasi untuk memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel.

Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis.

Hubungan Variabel	Koefisien Estimasi	Standard Deviation	t hitung	*p-value*
X1 -> Z	0.263	0.128	2.056	0.046
X2 -> Z	0.313	0.138	2.267	0.029
X3 -> Z	0.389	0.148	2.629	0.012
X1 -> Y	0.218	0.155	1.405	0.168
X2 -> Y	0.005	0.120	0.041	0.968
X3 -> Y	0.314	0.139	2.258	0.029
Z -> Y	0.372	0.147	2.539	0.015

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS (2022)

Perhitungan besarnya pengaruh tidak langsung serta hubungan antar variabel dengan menggunakan rumus Sobel telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Langsung		*Standar Error*		Koefisien Tidak Langsung	Sobel	t hitung	*P-value*
	X→Z	Z→Y	X→Z	Z→Y				
X1→Z→Y	0.263	0.372	0.128	0.147	0.098	0.064	1.528	0.134
X2→Z→Y	0.313	0.372	0.138	0.147	0.116	0.072	1.623	0.113
X3→Z→Y	0.389	0.372	0.148	0.147	0.145	0.082	1.762	0.086

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS (2022)

3.2. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, hipotesis penelitian H1 menyatakan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh dan berperan penting terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan menjadikan pelatihan sebagai dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat. Penelitian ini mendukung teori dari Simamora (2007) bahwa pelatihan haruslah dapat meningkatkan efektifitas karyawan, meningkatkan kepuasan dari kayawannya, memenuhi program kesempatan kerja yang sama, dan mencegah keterbelakangan karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan mempunyai manfaat pada pekerjaan peserta pelatihan, demikian juga cara penyampaian instruktur pelatihan yang mudah dimengerti akan mempermudah peserta pelatihan memahami materi yang disampaikan dan selanjutnya dapat diimplementasikan pada pekerjaan yang dilaksanakan. Pelatihan dapat memberikan inspirasi pada pekerjaan yang dilakukan sehingga wacana yang diperoleh peserta akan semakin luas. Responden menyadari bahwa dengan mengikuti pelatihan akan memberi nilai tambah untuk memperoleh ketrampilan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan yang pada akhirnya akan dapat meningkakan kemandirian dan kepercayaan diri sehingga akan tercapai kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Lingungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H2 diterima, hipotesis penelitian H2 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan berperan penting dalam tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa penerangan ditempat kerja untuk menunjang kelancaran aktifitas kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam melaksanakan rutinitas pekerjaan didalam ruangan kantor. Demikian juga dengan komunikasi yang baik antar pegawai akan dapat tercipta suasana yang kondusif ditempat kerja. Apalagi dengan semakin lama mereka bekerja ditempat yang sama dapat menimbulkan kejenuhan, dengan lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mengurangi kejenuhan yang dirasakan hal ini akan memberi dampak untuk timbulnya kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima, hipotesis penelitian H3 menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh dan berperan penting dalam tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri adalah penting salah satunya adalah mengerti penyebab kemarahan diri sendiri, sehingga dapat mengelola emosinya dan dapat menahan diri terhadap hal–hal yang buruk untuk menjadi lebih baik. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik mampu mendorong dirinya sendiri untuk berkembang, dapat dengan mudah menyesuaiakan diri dengan orang disekitarnya, dapat bekerja sama, mempunyai rasa empati dengan orang lain dan dapat menjalin hubungan sosial dengan orang lain dengan demikian akan merasakan kepuasan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H4 ditolak, Pelatihan mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini berarti hipotesis keempat ditolak. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak berperan penting terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa agar pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk itu perlu direncanakan program pelatihan yang didisain dengan cara yang inovatif dengan tim fasilitator yang bagus dan temanya disesuaikan dengan pekerjaan yang ada dikantor agar dapat diterapkan secara langsung oleh pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam penelitian ini responden menganggap bahwa pelatihan yang dilakukan dengan cara outdoor masih belum sesuai hal ini juga bisa dimaksudkan bahwa selama ini jarang sekali dilakukan pelatihan dengan cara outdoor. Outdoor perlu dikembangkan agar peserta tidak merasa bosan dengan pelatihan yang dijalaninya salah satuya dapat dilakukan dengan mengadakan outbond. Dengan diadakan Outbond diharapkan dapat meningkatkan kretivitas pegawai, mengasah jiwa kepemimpinan, meningkatkan kerjasama dengan tim dan rasa kebersamaan, dan juga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pelatihan melalui outbond dilakukan untuk mengubah kinerja karyawan agar mempunyai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H5 ditolak, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung yang masih tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak berperan penting dalam tercapainya kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa tidak semua pegawai memprioritaskan lingkungan kerja yang baik sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Banyak orang yang menyukai lingkungan kerja yang modern tetapi tidak semua orang merasa nyaman pada lingkungan tersebut. Disisi lain responden dalam penelitian ini berpendapat bahwa ruang kerja masih kurang layak hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memerlukan ruang kerja yang layak sebagai sarana untuk mendukung aktifitas mereka ditempat kerja. Menyikapi hal tersebut sudah seharusnya diperlukan perbaikan ruang kerja agar pegawai mendapatkan ruang kerja yang layak dan dapat memberikan kenyamanan pada pegawai sehingga dapat menunjang produktivitas pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H6 diterima, hipotesis penelitian H6 menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan berperan penting dalam tercapainya kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang membuktikan bahwa kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini karena pegawai memiliki tugas pada setiap pekerjaannya yang berbeda-beda dengan Tingkat emosional yang berbeda-beda, sehingga tingkat emosional seseorang dapat dipengaruhi oleh fungsi dan tugas masing-masing di kantor.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik seseorang akan dapat mengetahui kekuatan dalam dirinya, kekuatan dalam diri ini sangat penting karena dengan mengetahui kekuatan dalam diri ia mengetahui kelebihan yang ada dalam dirinya sehingga kelebihan itu akan menjadi kekuatan baginya untuk menuju pada karir yang lebih baik. Dengan kekuatan diri yang dimiliki potensi yang ada dalam dirinya dapat berkembang dengan baik. Seorang pimpinan apabila memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengambil keputusan secara bijaksana. Demikian juga dengan pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mudah beradaptasi dan bekerjasama dimanapun ia akan ditempatkan. Dengan kecrdasan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H8 ditolak, kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara penuh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurzaman, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai hal ini dikarenakan semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kepuasan kerja dari pegawai dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga tidak mendukung penelitian Widijanto (2017) yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja hal ini salah satunya dikarenakan metode pelatihan mudah dimengerti oleh karyawan, sehingga hal ini akan berguna bagi karyawan dalam menerapkan pelatihan yang didapat untuk menunjang pelaksanaan tugasnya.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa H9 ditolak, kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara penuh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dihan dan Mandala, (2018) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja karyawan, kecerdasan emosi juga memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja seorang karyawan, kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, kecerdasan spiritual juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja seorang karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak mendukung penelitian dari Alfany, (2017) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mengintervening pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa pelatihan dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai dimana dengan kepuasan kerja yang didapatkan seorang pegawai akan dapat meningkatkan rasa percaya diri dari pegawai tersebut. Dengan kepuasan kerja yang didapatkan seorang pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai dapat merealisasikan dengan baik pelatihan yang didapatkan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Teori yang menyatakan bahwa pegawai mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai mampu memberikan kepuasan dari pegawai yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan dapat berdampak pada kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan implikasi teoritis bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan semangat dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dimana dia bekerja. Merasa dihargai dan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja merupakan kenyataan yang diharapkan bagi pegawai.

Daftar Pustaka

1. Darmawan A, Bagis F, Handani AT, Rahmawati DV. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Derivatif: Jurnal Manajemen. 2021;15(2):342–53.
2. Setyawan PC, Bagis F. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan. 2021;1(2):43–56.
3. Pahmi P, Hidayatullah R, Busman B, Mahmud M. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. YUME: Journal of Management. 2022;5(3):21–30.
4. Juwita J, Hanum F. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). 2023;9(3):1017–26.
5. Aprilia A, Nururly S. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa. 2023;2(3):01–16.

6. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. SEIKO: Journal of Management & Business. 2022;5(1):343–54.
7. Irwan I, Latief F. Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA). 2023;7(1):148–55.
8. Mulyadi T, Albashori MF, Cakranegara PA, Anwa MA, Manda D. Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. Jurnal Darma Agung. 2022;30(3):505–20.
9. Febrina I, Rahmat HK. Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business. 2024;1(1):29–34.
10. Herwanto H, Radiansyah E. Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. 2022;11(1):1408–18.
11. Thalibana YBW. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen. 2022;1(4):01–9.
12. Adinda TN, Firdaus MA, Agung S. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research. 2023;1(3):134–43.
13. Sutanjar T, Saryono O. Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Journal of Management Review. 2019;3(2):321–5.
14. Zaky M. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen. 2021;2(1):89–95.
15. Supriyadi S, Zaharuddin S. Evaluasi kinerja organisasi. Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini. 2023;1:308–20.
16. Karauwan R, Mintardjo C. Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 2015;3.
17. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. SEIKO: Journal of Management & Business. 2022;5(1):343–54.
18. Febriani FA, Ramli AH. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. 2023;11(2):309–20.
19. Satato YR, Adilase BP, Subrata G. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan. 2022;1(1):1–7.
20. Pratiwi D, Fauzi A, Febrianti B, Noviyanti D, Permatasari E, Rahmah N. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI). 2023;4(3).