**PENGARUH KECERDASAN SOSIAL, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU**

**Dina Suryani 1, Yuniman Zebua 2, dan Abd. Halim 3**

*1Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*2,3Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email :**1 dinasuryani149@gmail.com**,* *2 oinitehezeb@gmail.com, 3* *abdulhalimpsr**89@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear sederhana, dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh F tabel 2,74 < dari f hitung 17,747 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Hipotesis kelima yang menyatakan “kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersamaan (simultan) pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil T hitung 3,697 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,002 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis pertama diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil T hitung 6,052 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis kedua diterima atau terbuktiBerdasarkan hasil T hitung 4,694 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis ketiga diterima dan terbukti. Berdasarkan hasil T hitung 4,339 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis keempat diterima atau terbukti.

**Kata Kunci** : Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the Influence of Social Intelligence, Work Motivation, Job Training and Organizational Culture on Employee Performance in the Labuhanbatu Regency Social Service. The method in this study is a quantitative method. In this study, the population was 30 employees at the Labuhanbatu Social Service. The data analysis methods carried out are simple linear regression analysis, and Hypothesis Testing (Partial test, Simultaneous test and Coefficient of Determination). Based on the results of the tests carried out obtained F table 2.74 < from f count 17.747 and Sig value 0.000 < 0.05 then the fifth hypothesis which states "social intelligence, work motivation, job training and organizational culture on employee performance simultaneously (simultaneously) at the Labuhanbatu Regency Social Service" was accepted or proven. Based on the results of T count 3.697 > T table 2.059 and the calculated sig value of 0.002 < the table sig value (0.05), then the first Hypothesis is accepted or proven. Based on the results of T count 6.052 > T table 2.059 and the calculated sig value of 0.000 < the table sig value (0.05), then the second Hypothesis is accepted or provenBased on the results of T count 4.694 > T table 2.059 and the calculated sig value of 0.000 < the table sig value (0.05), then the third Hypothesis is accepted and proven. Based on the results of T count 4.339 > T table 2.059 and the calculated sig value of 0.000 < the table sig value (0.05), then the fourth Hypothesis is accepted or proven.*

***Keywords*** *: Social Intelligence, Job Motivation, Job Training, Organizational Culture, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

SDM ( Sumber Daya Manusia ) adalah fakor utama dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Suber daya manusia memegang peranan penting karena manusia merupakan penggerak suatu usaha. Tercapainya suatu visi dan misi insansi tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap instansi selalu ingin dan berusaha untuk mencapai produktivitas dan kualitas yang tinggi dengan tetap meminimalkan konsumsi sumber daya. Untuk memenuhi harapan tersebut, semua instansi terus berupaya meningkatkan kualitas bakat sumber daya yang mereka miliki. Pada era globalisasi ini, kebijakan pemerintah melahirkan talent build-up berbasis teknologi untuk meningkatkan kinerja agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam upaya untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada perlu dilakukan evaluasi kerja pada setiap instansi.

Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) di lembaga publik memegang peranan penting dalam pertumbuhan dan produktivitas pegawai. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari evaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai memberikan gambaran tentang kondisi dari seuatu instansi dan SDM yang ada pada instansi tersbut (Nahruddin, 2018).

Kinerja pegawai (AR Sakir, 2021) merupakan pencapaian yang dilakukan pegawai dalam bekerja berdasarkan ketentuan yang ditentukan oleh tempat pegawai tersebut bekerja dan kemampuan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang tepat yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan peningkatan kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan kerja dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan kinerja pegawai belum efektif. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Lathesh & Avadhani, 2018) kecerdasan sosial juga disebut kecerdasan bisnis, dalam mengatasi hambatan, kecerdasan sosial berperan secara dramatis dalam meningkatkan kinerja, memaksimalkan kesuksesan pribadi dan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lorenso A. G. Mamangkey, Bernhard Tewal, 2018) diketahui bahwa kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian promotor produk pada PT. Blue Ocean Hearth kota Malang. Hal ini berarti semakin tingginya kecerdasan sosial yang dimiliki karyawan akan membuat naiknya kinerja karyawan. Individu yang memiliki kecerdasan sosial yang kuat akan mudah berkomunikasi dan berinteraksi dengan proaktif tanpa mengganggu orang lain. Sementara individu yang memiliki kecerdasan sosial yang rendah akan bekerja sendiri, tidak mampu bekerja dalam tim secara menyatu dan solid. Individu tersebut sulit menyatu di dalam proses kerja

Menurut Hasibuan (2008) dalam (Adha et al., 2019) mengatakan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja

Berdasarkan penelitian (Ghozali, 2017) berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Setiawan et al., 2021) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pelaksana non-manajemen mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dari tujuan yang terbatas. Mathis (2004) dalam (Setiawan et al., 2021) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang dapat mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dilihat dari perspektif yang sempit atau luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Meidita, 2019) diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja.

Menurut Wibowo (2010) dalam (Rosvita & Setyowati, 2017) mengatakan Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Berdasarkan penelitian (Meutia et al., 2019) diketahui Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Oleh sebab itu riset ini bermaksud untuk melihat “**Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu**”.

Adapun tujuan dan target riset ini adalah untuk melihat dampak Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu.

**KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

1. Kinerja Pegawai

Menurut Kotler dalam (Andrianto & Santoso, 2019), Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang dilakukan pegawai dalam bekerja berdasarkan ketentuan yang ditentukan oleh tempat pegawai tersebut bekerja dan kemampuan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang tepat yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

1. Kecerdasan Sosial

Menurut (Lathesh & Avadhani, 2018) kecerdasan sosial juga disebut kecerdasan bisnis, dalam mengatasi hambatan, kecerdasan sosial berperan secara dramatis dalam meningkatkan kinerja, memaksimalkan kesuksesan pribadi dan organisasi.

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008) dalam (Adha et al., 2019) mengatakan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

1. Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Setiawan et al., 2021) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pelaksana non-manajemen mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dari tujuan yang terbatas. Mathis (2004) dalam (Setiawan et al., 2021) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang dapat mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dilihat dari perspektif yang sempit atau luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus dan dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka

1. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010) dalam (Rosvita & Setyowati, 2017) mengatakan Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

1. Pengembangan Hipotesis

Dalam Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu dapat digambarkan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dimana

H1 = Kecerdasan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

 Pegawai

 BBN-KB

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

 Pegawai

H3 = Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

 Pegawai

H4 = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

 Pegawai

H5 = Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya

 Organisasi Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

 Terhadap Kinerja Pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Populasi ialah group elemen yang didalamnya terdapat objek, orang, transaksi, dan kejadian yang menarik untuk dipelajari dalam sebuah penelitian (Legionosuko et al., 2019). Didalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang.

Cara pengambilan sample penelitian ini menggunakan Accidental Sampling yang merupakan sampel secara kebetulan. cara ini ialah bagian dari Non Probability Sampling, yaitu tidak ada kriteria tertentu dalam pengambilan sample dengan demikian semua sample memiliki kesempatan yang sama (Amri et al., 2019). Teknik Penarikan Sampel pada penelitian ini mengacu pada penarikan sample oleh slovin dimana minimum sample dibatasi (finite population survey), dengan tujuan untuk mengestimasi sample berdasarkan populasi (Putri & Anggraeni, 2018).

Dalam pelaksanaan penelitian ini aktivitas yang dilakukan di dalamnya yaitu mengadakan eksplorasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu dengan melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada, melakukan pengumpulan data kemudian mengolah dan menganalisa data, terakhir menyimpulkan hasil dari anlisa data yang telah dilakukan. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **HASIL**
2. **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel atau hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan. Teknik korelasinya memakai *Person Correlation,* dihitung dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai rhitung > rtabel. Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Sosial (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Kecerdasan Sosial (X1) | X1.1 | 0.8730 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.2 | 0.7560 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.3 | 0.8730 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.4 | 0.8730 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.5 | 0.8730 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.6 | 0.8730 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.7 | 0.7560 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.8 | 0.7560 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.9 | 0.6058 | 0.3061 | Valid |
|  | X1.10 | 0.7560 | 0.3061 | Valid |

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai rhitung dari setiap indikator variabel kecerdasan sosial lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel kecerdasan sosial dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel Kecerdasan Sosial.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0.4698 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.2 | 0.5061 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.3 | 0.6925 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.4 | 0.4698 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.5 | 0.7963 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.6 | 0.6786 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.7 | 0.6810 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.8 | 0.6810 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.9 | 0.7377 | 0.3061 | Valid |
|  | X2.10 | 0.7963 | 0.3061 | Valid |

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai rhitung setiap indikator variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel motivasikerja.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Pelatihan Kerja (X3) | X3.1 | 0.4750 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.2 | 0.4750 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.3 | 0.8233 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.4 | 0.4750 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.5 | 0.8233 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.6 | 0.8233 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.7 | 0.4156 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.8 | 0.6472 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.9 | 0.4156 | 0.3061 | Valid |
|  | X3.10 | 0.6472 | 0.3061 | Valid |

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai rhitung setiap indikator variabel pelatihan kerja lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel pelatihan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel pelatihan kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Variasi Budaya Organisasi (X4)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Budaya Organisasi (X4) | X4.1 | 0.7138 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.2 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.3 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.4 | 0.4956 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.5 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.6 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.7 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.8 | 0.3420 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.9 | 0.7138 | 0.3061 | Valid |
|  | X4.10 | 0.9372 | 0.3061 | Valid |

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai rhitung setiap indikator variabel budaya organisasi lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel budaya organisasi.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0.4998 | 0.3061 | Valid |
|  | Y2 | 0.5774 | 0.3061 | Valid |
|  | Y3 | 0.4650 | 0.3061 | Valid |
|  | Y4 | 0.3940 | 0.3061 | Valid |
|  | Y5 | 0.5974 | 0.3061 | Valid |
|  | Y6 | 0.6940 | 0.3061 | Valid |
|  | Y7 | 0.4731 | 0.3061 | Valid |
|  | Y8 | 0.5140 | 0.3061 | Valid |
|  | Y9 | 0.7608 | 0.3061 | Valid |
|  | Y10 | 0.7009 | 0.3061 | Valid |

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai rhitung setiap indikator variabel kinerja pegawai lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan penulis terhadap semua variabel diketahui nilai rhitung dari semua item kuisioner variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai rtabel. sehingga kuisioner dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berarti jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan semakin tinggi koefesien reliabilitas jawaban yang di peroleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach’s Alpha* instrument dari masing – masing variabel yang diuji. Menurut Imam Ghozali (2011;47) Apabila nilai Cronbachs Coefficient Alpha lebih besar dari 0,7 maka jawaban dari responden sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbachs Coefficient Alpha lebih kecil 0,7 maka jawaban dari para responden pada kuisioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel*.* Berikut Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabitias**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Alpha Cronbachs*** | **Keterangan** |
| Kecerdasan Sosial (X1) | 0,782 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,762 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja (X3) | 0,749 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X4) | 0,779 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,736 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 6. diketahui setiap nilai – nilai *Alpha Cronbachs* dari semua variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,7. Dengan demikian jawaban – jawaban responden dari variabel – variabel dari penelitian ini reliabel, sehingga kuisioner dari variabel – variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Uji t**

pengujian ini dilakukan untuk melihat pengeruh antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji t yang dilakukan

**Tabel 7.** Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** |  |  |  |  |  |  |
| Model |  | Unstandardized Coefficients |  | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  |  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 2.326 | 6.002 |  | 5.388 | .000 |
|  | Kecerdasan Sosial (X1) | .089 | .128 | .135 | 3.697 | .002 |
|  | Motivasi Kerja (X2) | .587 | .097 | .627 | 6.052 | .000 |
|  | Pelatihan Kerja (X3) | .405 | .086 | .488 | 4.694 | .000 |
|  | Budaya Organisasi (X4) | .046 | .137 | .066 | 4.339 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) |  |  |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel 7 hasil uji adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai
2. Hipotesis

H0: ρx1 = 0 : Tidak ada Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap

 Kinerja Pegawai

H1: ρx1 ≠ 0 : ada Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja

 Pegawai

1. Hasil

Berdasarkan hasil T hitung 3,697 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,002 < nilai sig tabel (0,05), maka H1 diterima yang berarti ada Pengaruh Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai.

1. Kesimpulan

Hipotesis pertama yang menyatakan “Kecerdasan Sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Hipotesis

H0: ρx2 = 0 : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

 Pegawai

H1: ρx2 ≠ 0 : ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Hasil

Berdasarkan hasil T hitung 6,052 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka H1 diterima yang berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1. Kesimpulan

Hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Hipotesis

H0: ρx3 = 0 : Tidak ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

 Pegawai

H1: ρx3 ≠ 0 : ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. Hasil

Berdasarkan hasil T hitung 4,694 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka H1 diterima yang berarti ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1. Kesimpulan

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima dan terbukti.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Hipotesis

H0: ρx4 = 0 : Tidak Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

 Pegawai

H1: ρx4 ≠ 0 : ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

 Pegawai

1. Hasil

Berdasarkan hasil T hitung 4,339 < T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 > nilai sig tabel (0,05), maka H1 diterima yang berarti ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

1. Kesimpulan

Hipotesis keempat yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti.

1. **Uji F dan Koefesien Determinasi (R2)**

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama – sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama – sama atau serempak (Uji F) ditunjukkan pada tabel 8. berikut ini :

**Tabel 8.** Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** |  |  |  |  |  |  |
| Model |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 388.612 | 4 | 97.153 | 17.747 | .000b |
|  | Residual | 136.855 | 25 | 5.474 |  |  |
|  | Total | 525.467 | 29 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) |  |  |  |  |  |  |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), Kecerdasan Sosial (X1) |  |  |  |  |  |  |

Berikut hipotesis hasil uji F:

1. Hipotesis

H0: ρy= 0 : tidak ada pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja,

pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan

H1: ρy≠ 0 : ada pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan secara simultan.

1. Hasil

Berpedoman pada F (k;n-k) = F(4;30-4) = F(4:26) = 2,74 diperoleh Ftabel yaitu sebesar 2,74, dan diperoleh Fhitung sebesar 17,747. Hal ini menunjukkan bahwa Ftabel lebih kecil dari Fhitung. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi secara simultan lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima yang berarti ada pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

1. Kesimpulan

Hipotesis kelima yang menyatakan “kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersamaan (simultan) pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

1. Hasil Determinasi Berganda (R2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu digunakan koefisien determinasi berganda di tunjukkan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** |  |  |  |  |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .860a | .740 | .698 | 2.340 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X4), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), Kecerdasan Sosial (X1) |  |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y) |  |  |  |  |

Berdasarkan tabel 9. diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,740. Hasil tersebut dapat diartika bahwa 74,0% besarnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi oleh keempat variabel bebas yang terdiri kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. **PEMBAHASAN**

Menurut Imam Ghozali (2013) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Syukur et al., 2019) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji t terhadap t tabel adalah jika t tabel < t hitung dan nilai Sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varibel bebas *independent* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat *dependent* dan apabila sebaliknya atau kriteria tersebut tidak terpenuhi maka disimpulkan bahwa variabel bebas *independent* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat *dependent*. Berikut hasil uji yang dilakukan oleh penulis :

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil T hitung 3,697 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,002 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis pertama yang menyatakan “Kecerdasan Sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

1. Analisis pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil T hitung 6,052 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

1. Analisis pengaruh X3 terhadap Y

Berdasarkan hasil T hitung 4,694 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis ketiga yang menyatakan “Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima dan terbukti

1. Analisis pengaruh X4  terhadap Y

Berdasarkan hasil T hitung 4,339 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis keempat yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti.

1. Analisis X1, X2, X3, X4 brpengaruh secara simultan terhadap Y

Menurut Imam Ghozali (2013) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Syukur et al., 2019) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk uji f adalah nilai f tabel < nilai f hitung dan Sig < 0,05. Berpedoman pada F (k;n-k) = F(4;30-4) = F(4:26) = 2,74 diperoleh Ftabel yaitu sebesar 2,74, dan diperoleh Fhitung sebesar 17,747. Hal ini menunjukkan bahwa Ftabel lebih kecil dari Fhitung. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi secara simultan lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis kelima yang menyatakan “kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersamaan (simultan) pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh F tabel 2,74 < dari f hitung 17,747 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Hipotesis kelima yang menyatakan “kecerdasan sosial, motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersamaan (simultan) pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti
2. Berdasarkan hasil T hitung 3,697 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,002 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis pertama yang menyatakan “Kecerdasan Sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti
3. Berdasarkan hasil T hitung 6,052 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti
4. Berdasarkan hasil T hitung 4,694 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis ketiga yang menyatakan “Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima dan terbukti
5. Berdasarkan hasil T hitung 4,339 > T tabel 2,059 dan nilai sig hitung 0,000 < nilai sig tabel (0,05), maka Hipotesis keempat yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu” diterima atau terbukti

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109
2. Amri, S., Ma’ruf, J. J., Tabrani, M., & Darsono, N. (2019). the Influence of Shopping Experience and Perceived Value Toward Customer Satisfaction and Their Impacts on Customer Loyalty At Minimarkets in Aceh. *International Review of Management and Marketing*, *9*(4), 87–94. https://doi.org/10.32479/irmm.7541
3. Andrianto, Y., & Santoso, S. (2019). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Effect of Service Quality Dimension and Marketing Mixed Dimension of Consumer Loyalty with Consumer Satisfaction as Mediation*. 768–779.
4. AR Sakir, A. R. (2021). *Budaya Birokrasi : Kinerja Pegawai Samsat Maros dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraa bermotor*. *7*, 25–35. https://journal.lldikti9.id/sosiosains/article/view/573/402
5. Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *3*(1), 130–137.
6. Lathesh, K. R., & Avadhani, V. D. (2018). A study on social intelligence and its impact on employee performance of insurance sectors in mysuru city. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, *9*, 530–537.
7. Legionosuko, T., Sundari, S., & Sutawijaya, A. H. (2019). the Effect of Training, Integrity and Competency Knowledge of Cooperation Team Official Human Resources in Directorate General of Defense Strategy the Ministry. *International Review of Management and Marketing*, *9*(6), 128–134. https://doi.org/10.32479/irmm.8852
8. Lorenso A. G. Mamangkey, Bernhard Tewal, 2 Irvan Trang. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA*, *6*(4), 3208–3217. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260
9. Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *2*(2), 226–237.
10. Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, *4*(1), 119–126.
11. Nahruddin, Z. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tata Kelola Sdm Pemerintahan*. *1*, 5–6. https://doi.org/10.31227/osf.io/stw6q
12. Putri, K., & Anggraeni, A. D. E. I. (2018). The Influence of POS on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediator. *Journal of Accounting Management and Economics*, *20*(1), 18–29.
13. Rosvita, V., & Setyowati, E. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *2*(1), 14–20.
14. Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *1*(2), 186–195. http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/32
15. Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Masigma*, *VII*(2), 90–99. http://182.253.197.68/jurnal/index.php/magisma/article/view/54