



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 2, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2025
 Reviewed : 03/06/2025
 Accepted : 05/06/2025
 Published : 17/06/2025

Normansyah¹
 Hadi Suriono²
 Aris Siregar³
 Rosnaida⁴
 Anshari Putra⁵

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, IKLIM KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LONDON SUMATERA INDONESIA GUNUNG MELAYU KABUPATEN ASAHAN

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor kecerdasan intelektual, iklim kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan yaitu 60 karyawan dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 60 karyawan. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 0,918 + 0,300 X_1 + 0,646 X_2 + 0,846 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan intelektual (X_1), iklim kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (110,300) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,16), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, iklim kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk kecerdasan intelektual (2,422), iklim kerja (3,992) dan fasilitas kerja (4,755). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Melayu Kabupaten Asahan adalah variabel fasilitas kerja.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Iklim Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja

Abstact

The theory used in this writing is the theory of organizational management and human resources with more focus on the factors of intellectual intelligence, work climate, work facilities and work performance which are the variables in this study. The method used in this study is a survey approach. The type of quantitative descriptive research and the nature of the research is explanatory. The data collection method is by interview, questionnaire and documentation study. The population is all employees at PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Asahan Regency, namely 60 employees and the number of samples is determined from the entire population, namely 60 employees. Based on the multiple linear equation obtained as follows that $\hat{Y} = 0.918 + 0.300 X_1 + 0.646 X_2 + 0.846 + e$. In this equation it can be seen that intellectual intelligence (X_1), work climate (X_2) and work facilities (X_3) have a positive regression coefficient which proves its contribution to employee work performance (Y) at PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Asahan Regency in this regression model. Simultaneous testing shows that the F_{count} value (110.300) is greater than the F_{table} value (3.16), and $sig. \alpha$ (0.000a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan

e-mail : unafenormansyah@gmail.com¹, hadi.suriono0468@gmail.com², siregararis077@gmail.com³, rosnaidasemm@gmail.com⁴, anshariputa18@gmail.com⁵

intellectual intelligence, work climate and work facilities simultaneously affect employee work performance at PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Asahan Regency. Partial testing obtained results for intellectual intelligence (2.422), work climate (3.992) and work facilities (4.755). Thus, partially the dominant influence on employee work performance at PT. London Sumatera Indonesia Melayu Asahan Regency is the work facility variable.

Keywords: Intellectual Intelligence, Work Climate, Work Facilities, Work Performan

PENDAHULUAN

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelayanan pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh karyawan yang jelek. Untuk menghindari hal ini perusahaan perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Karena tidak mungkin terjadi fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh fokus pada pegawai.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Kecerdasan intelektual juga lazim disebut sebagai intelegensi yang merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Intelligensi adalah kemampuan bertindak dengan menetapkan suatu tujuan, untuk berfikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya secara memuaskan.

Iklim kerja adalah sifat atau karakteristik-karakteristik dari suatu lingkungan kerja, yang dirasakan oleh para anggotanya, yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang diambil secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi dan agaknya mempunyai pengaruh terhadap perilaku berikutnya.

Faktor iklim kerja berhubungan erat dengan persepsi individu pekerja terhadap lingkungan sosial perusahaan yang mempengaruhi perusahaan dan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Karena konsep iklim kerja didasarkan pada persepsi pribadi pegawai perusahaan, maka pengukuran iklim kerja kebanyakan dilakukan melalui kuesioner.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi, karena dapat menunjang prestasi kerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat pekerjaan karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

METODE

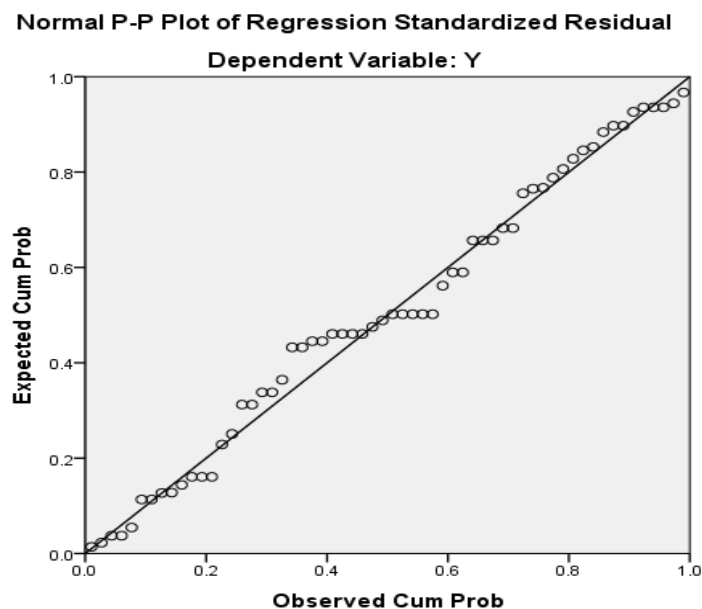
Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2015) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, iklim kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

| Model | Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,918 | ,528 | |
| | Kecerdasan Intelektual (X_1) | ,300 | ,124 | .245 |
| | Iklim Kerja (X_2) | ,646 | ,162 | .351 |
| | Fasilitas Kerja (X_3) | ,832 | ,178 | .583 |

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Dioasilah)

Berdasarkan pada tabel 1. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,918 + 0,300 X_1 + 0,646 X_2 + 0,832 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 0,918, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kecerdasan intelektual (X_1), iklim kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,918.
2. Koefisien regresi pada variabel kecerdasan intelektual (X_1) adalah 0,300. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kecerdasan intelektual (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,300 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel iklim kerja (X_2) adalah 0,646. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel iklim kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,646 satuan.
4. Koefisien regresi pada fasilitas kerja (X_3) adalah 0,832. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel fasilitas kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,832 satuan.

Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 2.. Hasil Uji Serempak (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 117,637 | 3 | 59,279 | 110,300 | ,000 ^a |
| | Residual | 30,096 | 56 | ,537 | | |
| | Total | 207,933 | 59 | | | |

a Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual (X_1), Iklim Kerjai (X_2), Fasilitas Kerja (X_3)

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (110,300) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,54), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu kecerdasan intelektual, iklim kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Indonesia.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | | t | Sig. |
|-------|----------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 1.738 | .673 |
| | Kecerdasan Intelektual (X_1) | 2.422 | .025 |
| | Iklim Kerja (X_2) | 3.992 | .004 |
| | Fasilitas Kerja (X_3) | 4.755 | .000 |

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.19. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual (2,442) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,442 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kecerdasan intelektual (0,025) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,025 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kecerdasan intelektual maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pegawai pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel iklim kerja (3,992) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,992 > 1,67$ sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel iklim kerja (0,004) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,004 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel iklim kerja. Hal ini berarti secara parsial faktor iklim kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas kerja (4,755) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,755 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel fasilitas kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel fasilitas kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor fasilitas kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan.

SIMPULAN

1. Secara serempak variabel kecerdasan intelektual, iklim kerja dan fasilitas kerja dengan nilai F_{hitung} (110,300) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,54), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikakan arti bahwa kecerdasan intelektual, iklim kerja, fasilitas kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan.
2. Secara parsial faktor fasilitas kerja dengan nilai (4,755) dan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,755 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel fasilitas kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel kecerdasan intelektual dan iklim kerja. Hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain pimpinan PT. London Sumatera Indonesia Gunung Melayu Kabupaten Asahan harus selalu memperhatikan fasilitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Wiramihardja, 2013, *Pengantar Psikologi Klinis*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W, 2012, *Perilaku dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Djojowiriono, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, 2013, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T Hani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 2012, *Manajemen Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Penerbit PT. Index, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Slameto, 2015, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Jakarta, 2015.
- Tikolah, M. Ridwan dkk, 2010, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi*, Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 9.