

# PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MANGARAN KABUPATEN SITUBONDO

Irwan Septiansyah<sup>1</sup>,

<sup>1</sup>Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

\*Email : irwanseptiansyah54@gmail.com

## ABSTRAK

Rendahnya kemampuan intelektual dan motivasi pegawai kantor kecamatan Mangaran kabupaten Situbondo dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat selama ini, berdampak pada kinerja kerja pegawai. Berdasarkan atas latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Mangaran kabupaten Situbondo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) Kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) Kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hipotesis yang sudah ditulis di awal dikatakan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci** : Kemampuan intelektual, motivasi kerja, kinerja

## ABSTRACT

*The low intellectual ability and motivation of employees of the Mangaran sub-district office, Situbondo Regency, in providing services to the community so far impacts employee work performance. Based on this background, researchers researched the influence of intellectual abilities and work motivation on the performance of the Mangaran sub-district office employees, Situbondo Regency. The type of research used in the study used a quantitative research approach. Based on the research results, it is concluded that:1) Intellectual ability affects employee performance.2). Work motivation affects employee performance. 3) Intellectual ability and work motivation affect employee performance. In the hypothesis written at the beginning, it is said that intellectual ability partially affects employee performance, and work motivation partially affects employee performance. Intellectual ability and work motivation simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** *Intellectual ability, work motivation, performance*

## PENDAHULUAN

Pemerintah kecamatan sebagai wilayah administrasi publik yang merupakan ujung tombak pemerintahan, berkewajiban memenuhi kebutuhan dan hak bagi setiap warga negara dalam bentuk layanan sipil terbaik yang tersedia hanya di kantor pemerintahan. Pemerintah kecamatan memiliki tenaga yang sudah disiapkan untuk melayani masyarakat atau yang biasa disebut aparatur pemerintahan kecamatan atau juga bisa disebut pegawai kantor kecamatan. Kemampuan intelektual yang dimiliki

manusia merupakan salah satu anugerah besar dari Sang Pencipta yang menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. pegawai kecamatan dinilai tidak kompeten dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins (2011:46), kemampuan intelektual adalah "kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual merupakan suatu keahlian atau kapasitas bagaimana seorang individu tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan berpikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan."

Menurut David Wechsler (2015:215), intelegensi atau kemampuan intelektual adalah "kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Ini juga disebabkan karena beberapa pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diberikan dengan kemampuan atau skill mereka. Pegawai belum bisa memaksimalkan tugasnya dengan baik. Hal tersebut terjadi karena ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan kemampuan atau skill dari pegawai itu sendiri. Pegawai di bidang pelayanan khususnya yang melayani surat atau berkas berkas kependudukan masih bisa tergolong tidak sesuai dengan pendidikan terakhir mereka. Dan juga di bagian keuangan yang seharusnya diisi oleh sarjana lulusan keuangan atau akuntansi masih belum diisi oleh orang lulusan tersebut. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Menurut Robbins (2016:201) "motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu." Menurut Wibowo (2016:322) "motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan." Benowitz (2011:43) "motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu." Kekuatan yang dimiliki kekuasaan belum dimaksimalkan dengan baik oleh pemimpin. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak atau dorongan yang dapat menimbulkan rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah menggerakkan dan mengerahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian instansi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja suatu instansi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja instansi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban.

Kantor kecamatan mangaran adalah pelayan masyarakat yang siap melayani di dalam pembuatan berkas-berkas kependudukan. Dalam menghadapi pelayanan masyarakat tersebut perlulah untuk memberikan pegawai yang baik, efektif, dan efisien di dalam pembuatan berkas-berkas tersebut dan dengan itu pegawai sebaliknya

dengan motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan. Motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, instansi, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, dalam menciptakan kinerja pegawai di kecamatan Mangaran.

Kantor kecamatan Mangaran, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan instansi. Kondisi yang belum ideal di dalam menyelesaikan tugas hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan arahan dari pimpinan yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang selanjutnya diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Waktu dilakukannya penelitian ini dari bulan Desember 2023 ditargetkan selesai pada bulan Mei 2024. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti bertempat di Kecamatan Mangaran Jl. Raya Mangaran No.1, Mangaran, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68363, Indonesia. Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Mangaran dengan pegawai sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah sampel jenuh. Operasional variabel merupakan definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Variabel kemampuan intelektual menurut Azwar (2008:8) indikator :1.)Kemampuan memecahkan masalah, 2.)Intelegensi verbal, 3.) Intelegensi praktis. Sedangkan variabel motivasi kerja indikator menurut Wibowo (2011:162) 1.)Kebutuhan untuk berprestasi, 2.)Kebutuhan untuk memperluas pergaulan, 3.)Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Sedangkan variabel kinerja indikator Mangkunegara (2008:22) 1.)Kualitas, 2.)Kuantitas, 3.)Pelaksanaan tugas dan 4.)Tanggung jawab. Guna memperoleh data yang lengkap untuk menunjang penulisan skripsi ini, maka diadakan pengumpulan data melalui : 1.)Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), penelitian yang dilakukan dengan membaca literature, laporan-laporan tertulis, dan bahan-bahan referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian. 2.)Penelitian lapangan (*Field Research*), penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data primer dan informasi penting melalui observasi dan kuesioner. 3.)Observasi, teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung ke perusahaan yang diteliti. 4.)Wawancara, teknik pengumpulan data dengan melakukan dialog secara langsung dengan konsumen. 5.)Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden atau konsumen. Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat bantu berupa kusioner yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert*. Sugiyono (2018:142), "Kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan informasi dan digunakan untuk mengetahui variabel penelitian dan untuk tahu

tentang apa yang didapatkan dari responden". Teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 22 for windows, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (pengawasan dan motivasi) maka yang digunakan analisa regresi linier berganda, yang berguna untuk mengetahui perubahan yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya. Penelitian regresi berganda mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo, formulasi rumus tersebut adalah:

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e]$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD)

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Motivasi

$a$  = Konstanta

$b_1X_1$  = Koefisien regresi Pengawasan

$b_2X_2$  = Koefisien regresi Motivasi

Untuk melihat besarnya pengaruh kedua variabel bebas (pengawasan dan motivasi) maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, dan Uji t ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikansi. antara variabel bebas terhadap variabel terikat., dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- Mencari t tabel :  $df = n - k$  ( $\alpha/2$ )
- Dimana:  $df$  : degree of freedom  
 $n$  : jumlah sampel  
 $k$  : jumlah variabel bebas dan variabel terikat  
 $\alpha$  : 5% (0,05)

Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel X terhadap Y atau melihat pengaruh secara serentak bersama-sama atau simultan pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka peneliti menggunakan Uji F. Seperti yang dikutip dari (Sugiyono, 2016:192) maka formulasi rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$Uji F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$F_h$  : Nilai  $F_{hitung}$

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah Sampel

$K$  : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat Mencari

$F_{tabel}$  :  $df_1 = K - 1$

$df_2 = n - K$

Dimana

$df$  : *degree of freedom*

$n$  : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan *pearson product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai r-hitung dan nilai r-tabel, dimana nilai r-tabel untuk responden sebanyak 33 adalah 0,344. Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas variabel Kemampuan Intelektual ( $X_1$ )

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,581	0,344	VALID
X1.2	0,706	0,344	VALID
X1.3	0,608	0,344	VALID
X1.4	0,607	0,344	VALID
X1.5	0,560	0,344	VALID
X1.6	0,480	0,344	VALID
X1.7	0,498	0,344	VALID
X1.8	0,493	0,344	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kemampuan Intelektual ( $X_1$ ) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,344.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.9	0,772	0,344	VALID
X2.10	0,692	0,344	VALID
X2.11	0,568	0,344	VALID
X2.12	0,722	0,344	VALID
X2.13	0,503	0,344	VALID
X2.14	0,483	0,344	VALID
X2.15	0,747	0,344	VALID
X2.16	0,621	0,344	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,344.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.17	0,771	0,344	VALID
Y.18	0,681	0,344	VALID
Y.19	0,590	0,344	VALID
Y.20	0,721	0,344	VALID
Y.21	0,490	0,344	VALID
Y.22	0,481	0,344	VALID
Y.23	0,768	0,344	VALID
Y.24	0,608	0,344	VALID

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk

variabel Kinerja (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,344.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 10 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kemampuan Intelektual (X1)	0,711	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,799	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 1.4 tersebut telah memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi Alpha Cronbach 0,60.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini hasil regresi linear berganda :

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.079	10.428		2.117	.000
	KEMAMPUAN INTELEKTUAL	.523	.212	.409	12.633	.000
	MOTIVASI KERJA	.169	.166	.169	2.305	.028

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

### a. Dependent Variabel Kinerja

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 22,079 + 0,523 X_1 + 0,169 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

- Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja.
- 22,079 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.

3. 0,523  $X_1$  = Merupakan koefisien regresi variabel Kemampuan Intelektual ( $X_1$ ) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Kemampuan Intelektual maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,523 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Motivasi Kerja) tetap atau konstan.
4. 0,169  $X_2$  = Merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Motivasi Kerja, maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,169 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Kemampuan Intelektual) tetap atau konstan.
5. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.

#### 4. Uji Parsial (t-test)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 for windows 10 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Uji-t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.079	10.428		2.117	.000
	KEMAMPUAN INTELEKTUAL	.523	.212	.409	12.633	.000
	MOTIVASI KERJA	.169	.166	.169	2.305	.028

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pengujian parsial mengenai Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan Intelektual

Nilai t-hitung variabel Kemampuan Intelektual ( $X_1$ ) ini sebesar 12,633 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,04227 maka t-hitung 12,6333 > t-tabel 2,04227 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo.

##### 2. Motivasi Kerja

Nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ini sebesar 2,305 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,04227 maka t-hitung 2,305 > t-tabel 2,04227 dan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05, hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_{a2}$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo.

##### 5. Uji Simultan (f-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai. Dengan menggunakan rumus :

$$df1 = n - k = 33 - 3 = 30,$$

$$df2 = k - 1 = 3 - 1 = 2,$$

$$ftabel = 3,32$$

Jadi untuk f-tabel terdapat pada kolom ke 2 baris ke 30 yaitu 3,32. Hasil Uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.276	2	191.138	87.731	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.361	30	2.179		
	Total	447.636	32			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN INTELEKTUAL

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil f-hitung sebesar 87,731 dan f-tabel sebesar 3,32 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Intelektual (X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo.

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.844	1.476

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau R Square hasil dari pengaruh Kemampuan Intelektual (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,854 atau 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga budaya kerja. Nilai koefisien determinasi atau R Square 0,854 atau 85,4% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,80 - 1,000 yang artinya Sangat Kuat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini:

- Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kemampuan intelektual (X<sub>1</sub>) sebesar 12,633. Sementara itu pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,04227 maka t-hitung 12,633 > t-tabel 2,04227 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa variabel kemampuan intelektual mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 52,3% dengan tingkat korelasi sedang. Hasil ini dapat

menjawab hipotesis yaitu H1 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kemampuan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Mangaran kabupaten Situbondo.

- b. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) ini sebesar 2,305 sementara itu nilai pada t-tabel distribusi 5% sebesar 2,04227 maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  2,305 > 2,04227 dengan nilai signifikan  $0,028 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 16,9% dengan tingkat korelasi sangat rendah dan hasil dari motivasi kerja ini dapat menjawab hipotesis yaitu H2 dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Mangaran kabupaten Situbondo.
- c. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 87,731 dan F-tabel sebesar 3.32, maka  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa secara simultan variabel kemampuan Intelektual dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 85,4% dengan tingkat korelasi sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H0 ditolak. Dan menjawab rumusan masalah bahwasanya ada pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Mangaran kabupaten Situbondo.

## 2. Saran

- a. Berdasarkan kesimpulan di atas, Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo perlu meningkatkan lagi kinerja pegawainya melalui pengetahuan, keahlian, dan tanggung jawab secara berkelanjutan agar kemampuan intelektual khususnya dalam memecahkan masalah, berkomunikasi baik sesama pegawai maupun melayani masyarakat agar kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo harus meningkatkan motivasi kerja secara signifikan kepada pegawai dengan cara memberikan reward atau kenaikan pangkat agar pegawai semangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu akan berdampak memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik karena tuntutan dan kebutuhan masyarakat setiap harinya yang semakin meningkat. Sisanya 14,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, loyalitas kerja, semangat kerja, dan juga budaya kerja.

## REFERENSI

- Mangkunegara, A. P. 2008. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Robbins, S. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.

Alfabeta.

Wechsler, D. 2015. *Kecerdasan Intelektual dalam Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Pustaka Gramedia.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.