

ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, DAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK

Nora Dysta Prismadhani¹, Basthoumi Muslih²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
noradystaprismadhani@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze the impact of knowledge, workload, intellectual abilities on employee performance. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The population used was all employees of the Nganjuk Regency PMD Service. This research uses quantitative methods and approaches. These data sources are primary and secondary data using questionnaire data collection instruments, observation and literature study. Data analysis used SPSS version 23. The results of the validity test were valid with t count $>$ t table. The results of the reliability test are reliable with the conditions cronbach alpha is more than 0.5. The results show that knowledge, workload, and intellectual abilities have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Knowledge, Workload, Intellectual Ability

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengetahuan, beban kerja, kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif. Sumber data ini data primer dan sekunder yang menggunakan instrumen pengumpulan data kuisioner, observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil pengujian validitas adalah valid dengan t hitung $>$ t tabel. Hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel dengan ketentuan *cronbach alpha* lebih dari 0,5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pengetahuan, Beban Kerja, Kemampuan Intelektual

PENDAHULUAN

Peran Pegawai Negeri Sipil dan kedudukannya sebagai unsur aparatur negara yang mengabdikan untuk masyarakat. Pegawai harus memberikan pelayanan adil kepada masyarakat dengan berdasarkan kesetiaan dan ketaatan pada UUD 1945. Pelayanan adil yang mencerminkan kinerja pegawai di dalam suatu instansi, sehingga sumber daya manusia masih berada di pusat perhatian. Setiap pegawai memiliki peran masing-masing harus dikelola seoptimal mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Termasuk meningkatkan pengetahuan kerja serta mengembangkannya agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan lembaga pemerintahan [1].

Kinerja pegawai merupakan faktor yang esensial sebagai penyelenggara pemerintahan secara umum, sedangkan esensi khusus adalah penyelenggara tugas dan tanggung jawab yang efektif dan efisien, karena pegawai merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintah sebagai pelaku, penggerak mekanisme dalam dunia pembangunan serta otonomi daerah [2] Kinerja adalah hasil nyata dari suatu proses kerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang berasal dari gabungan antara motivasi dan kemampuan yang dinilai menggunakan sistem penilaian pekerjaan [3]. Menurut satu pandangan, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keterampilan, kemampuan, pengetahuan, jadwal kerja pribadi, motivasi, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja [4]. Indikator kinerja karyawan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, disiplin kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, inisiatif dan ketelitian.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pengetahuan. Individu atau kinerja (SDM) yang tidak atau bahkan sedikit pun memiliki pengetahuan akan menghambat keberhasilan sebuah institusi, organisasi dan atau instansi [5]. Pengetahuan adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi pengetahuan untuk digunakan kembali atau dipelajari di dalam organisasi [6]. Pengertian tersebut mencerminkan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Dengan pengetahuan, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan

aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil maksimal. Salah satu artikel membuktikan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan [7]. Indikator pengetahuan adalah berpikir analitis, berpikir konseptual, pengetahuan tentang pekerjaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas [8]. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja itu sendiri. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja itu sendiri. Peneliti terdahulu yang dilakukan Rahayu & Rushadiyahanti menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang [9] Sedangkan, persepsi yang bertolak belakang dinyatakan oleh Paramitadewi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan [10]. Indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja.

Faktor ketiga yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan intelektual. Karena seseorang bekerja tidak hanya mengandalkan aktivitas fisik saja akan tetapi juga beraktivitas berpikir dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk aktivitas mental, pikir seperti penalaran dan memecahkan masalah [11]. Peneliti terdahulu yang dilakukan Candra kemampuan intelektual pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun [12]. Sementara pendapat lain menemukan hasil yang berbeda Samosir membuktikan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar [13]. Indikator kemampuan intelektual adalah kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif dan ingatan

Penelitian ini direncanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Nganjuk (DPMD). Dinas PMD adalah salah satu instansi yang berupaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat Desa. Dinas PMD Nganjuk mempunyai fungsi kinerja yang merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina dan memfasilitasi pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai Dinas PMD merupakan suatu hal yang penting untuk masyarakat pedesaan. Namun, harapan tersebut belum terlihat sesuai tujuan instansi, kinerja pada Kabupaten Nganjuk perkembangannya yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yakni kurang memiliki tupoksi untuk memberikan dampingan, fasilitasi terhadap pemerintahan desa melalui program dan kegiatan, kurang pengembangan Pemdes, dan kesejahteraan perkembangan indikator atau indeks kemandirian desa yang masih rendah. Dimungkinkan pengetahuan pegawai Dinas PMD terlihat masih kurang maksimal. Karena berdasarkan wawancara awal dengan Bapak Kasubag Umum, yang menyatakan bahwa pegawai lama memiliki pengetahuan teknologi yang kurang dibandingkan pegawai *fresh graduate*. Bahkan beban kerja yang diberikan berlebihan, terlihat dari tugas *doubel job* terlihat dari pegawai lama yang melimpahkan pekerjaan kepada pegawai baru. Tidak hanya itu, kemampuan intelektual pegawai lama terlihat rendah karena mengalami keterbatasan aktivitas berpikir.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berlokasi Jl. Raya Kedodong No.03, Sanggrahan, Kedodong, Kec.Bagor, Kab.Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 48 pegawai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juni 2023. Teknik yang digunakan total sampling. *Instrument* penelitian menggunakan penyebaran angket yang memiliki jumlah kuesioner sebanyak 36 pertanyaan yang sesuai dengan indikator variabel dan kemudian dinilai dengan rentang 1-5 berdasarkan jawaban responden.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik

analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil validitas menunjukkan tingkat validasi dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai R_{hitung} semua item pertanyaan diatas lebih dari r_{tabel} yaitu 0,284. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel $> 0,6$, sehingga variabel dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil dapat diketahui jumlah responden perempuan lebih sedikit dibandingkan jumlah responden laki-laki, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 30 (62,5%) orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 (37,5%) orang. Hal ini jumlah responden pada laki-laki lebih besar karena dinilai lebih kompeten dalam meningkatkan kontribusi di instansi.

Berdasarkan dapat diketahui jumlah responden pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang paling banyak adalah yang berusia 36-45 tahun sebanyak 24 responden atau 50%. Responden pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang paling sedikit adalah yang berusia 46-55 tahun sebanyak 14 responden atau 29,2%. Terakhir, responden karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang berusia 46-55 tahun sebanyak 10 responden atau 20,8%. Hasil tersebut menunjukkan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk memiliki karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik dan berada dalam usia produktif untuk bekerja. Hal ini golongan usia 36-45 tahun lebih banyak karena pertimbangan rekrutmen dalam etos kerjanya lebih tinggi dan lebih produktif.

Berdasarkan hasil dapat diketahui jumlah responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 responden atau 70,8%, sedangkan responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden atau 6,2%. Selanjutnya responden yang memiliki tingkat pendidikan (Lainnya) sebanyak 11 responden atau 23%. Hal ini jumlah pendidikan pada S1 lebih banyak karena kualifikasi kerja sekarang lebih membutuhkan minimal lulusan S1 dan banyak pegawai yang *fresh graduate* langsung melamar kerja.

Deskripsi Data

Pengetahuan (X1) bahwa pernyataan pertama, sebanyak 39,6% sangat setuju, 41,7% setuju, 14,6% netral, 4,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,16 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedua, sebanyak 35,4% sangat setuju, 47,9% setuju, 16,7% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,18 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketiga, sebanyak 45,8% sangat setuju, 45,8% setuju, 6,3% netral, 2,1% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,35 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keempat, sebanyak 39,6% sangat setuju, 50% setuju, 6,3% netral, 4,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,25 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kelima, sebanyak 35,4% sangat setuju, 50% setuju, 12,5% netral, 2,1% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,18 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keenam, sebanyak 39,6% sangat setuju, 41,7% setuju, 18,8% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,20 masuk kategori tinggi/baik.

Deskripsi tanggapan pada pengetahuan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel pengetahuan. Jika dilihat rata-rata jawaban responden sebesar 4,22 masuk kategori tinggi/baik sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden diasumsikan memiliki karakter yang sama dari sisi pengetahuan yang dituntut sesuai dengan prosedur dan aturan pada Dinas PMD dikategorikan tinggi/baik. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang didominasi dengan pernyataan sangat setuju disetiap item pertanyaan.

Beban kerja (X2) bahwa pernyataan pertama, sebanyak 35,4% sangat setuju, 47,9% setuju, 14,6% netral, 0% tidak setuju dan 2,1% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,14 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedua, sebanyak 37,5% sangat setuju, 47,9% setuju, 12,5% netral, 2,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,20 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketiga, sebanyak 43,8% sangat setuju, 50% setuju, 6,3% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,37 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keempat, sebanyak 39,6% sangat setuju, 43,8% setuju, 10,4% netral, 6,3% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,16 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kelima, sebanyak 35,4% sangat setuju, 54,2% setuju, 10,4% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,25 masuk

kategori tinggi/baik. Pernyataan keenam, sebanyak 27,1% sangat setuju, 54,2% setuju, 16,7% netral, 2,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,06 masuk kategori tinggi/baik.

Deskripsi tanggapan pada beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju terhadap pertanyaan mengenai variabel beban kerja. Jika dilihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,19 masuk kategori tinggi/baik sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden diasumsikan memiliki karakter yang sama dari sisi beban kerja yang diberikan berlebihan terlihat dari tugas *double job*. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang didominasi dengan pernyataan setuju di setiap item pertanyaan.

Kemampuan intelektual (X3) bahwa pernyataan pertama, sebanyak 27,1% sangat setuju, 45,8% setuju, 25% netral, 2,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 3,97 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedua, sebanyak 18,8% sangat setuju, 56,3% setuju, 25% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 3,93 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketiga, sebanyak 27,1% sangat setuju, 54,2% setuju, 18,8% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,08 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keempat, sebanyak 16,7% sangat setuju, 68,8% setuju, 12,5% netral, 2,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,00 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kelima, sebanyak 31,3% sangat setuju, 58,3% setuju, 8,3% netral, 2,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,18 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keenam, sebanyak 16,7% sangat setuju, 68,8% setuju, 12,5% netral, 2,1% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,00 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketujuh, sebanyak 27,1% sangat setuju, 56,3% setuju, 16,7% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,10 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedelapan, sebanyak 27,1% sangat setuju, 62,5% setuju, 10,4% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,16 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kesembilan, sebanyak 29,2% sangat setuju, 56,3% setuju, 14,6% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,14 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kesepuluh, sebanyak 35,4% sangat setuju, 58,3% setuju, 6,3% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,29 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kesebelas, sebanyak 29,2% sangat setuju, 56,3% setuju, 14,6% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,14 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keduabelas, sebanyak 39,6% sangat setuju, 50% setuju, 10,4% netral, 0% tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,29 masuk kategori tinggi/baik.

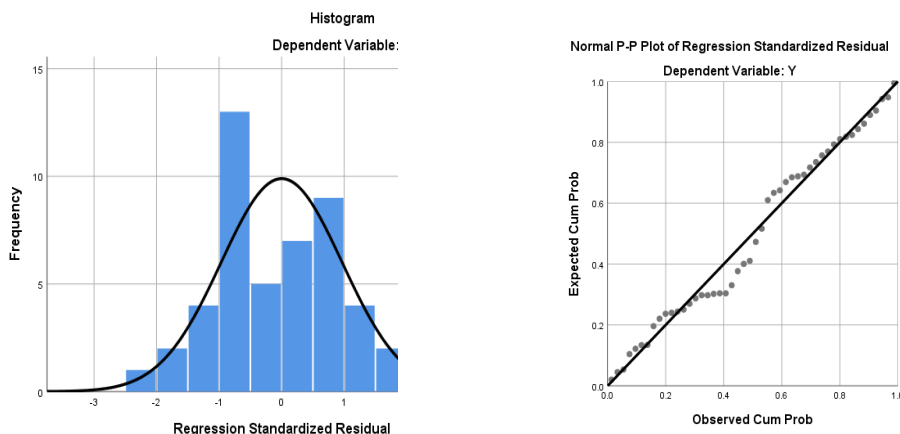
Deskripsi tanggapan pada kemampuan intelektual menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju terhadap pertanyaan mengenai variabel kemampuan intelektual. Jika dilihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,10 masuk kategori tinggi/baik sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden diasumsikan memiliki karakter yang sama dari sisi kemampuan intelektual yang aktivitas berpikir dituntut untuk sesuai SOP. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang didominasi dengan pernyataan setuju di setiap item pertanyaan.

Kinerja pegawai (Y) bahwa pernyataan pertama, sebanyak 31,3% sangat setuju, 50% setuju, 14,6% netral, 4,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,08 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedua, sebanyak 31,3% sangat setuju, 54,2% setuju, 14,6% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,16 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketiga, sebanyak 37,5% sangat setuju, 50% setuju, 12,5% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,25 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keempat, sebanyak 47,9% sangat setuju, 35,4% setuju, 12,5% netral, 4,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,27 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kelima, sebanyak 45,8% sangat setuju, 47,9% setuju, 4,2% netral, 2,1% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,37 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keenam, sebanyak 35,4% sangat setuju, 47,9% setuju, 14,6% netral, 2,1% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,16 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan ketujuh, sebanyak 35,4% sangat setuju, 56,3% setuju, 4,2% netral, 4,2% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,22 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kedelapan, sebanyak 52,1% sangat setuju, 41,7% setuju, 6,3% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,45 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kesembilan, sebanyak 41,7% sangat setuju, 47,9% setuju, 10,4% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,31 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan kesepuluh, sebanyak 39,6% sangat setuju, 52,1% setuju, 8,3% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,31 masuk kategori tinggi/baik.

Pernyataan kesebelas, sebanyak 35,4% sangat setuju, 47,9% setuju, 16,7% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,18 masuk kategori tinggi/baik. Pernyataan keduabelas, sebanyak 45,8% sangat setuju, 45,8% setuju, 8,3% netral, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju dengan distribusi rata-rata sebesar 4,37 masuk kategori tinggi/baik.

Deskripsi tanggapan pada kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju terhadap pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai. Jika dilihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,26 masuk kategori tinggi/baik sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden diasumsikan memiliki karakter yang sama dari sisi kinerja pegawai yang perkembangannya masih terlihat kurang dari pencapaian tugas dan fungsi. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang didominasi dengan pernyataan setuju di setiap item pertanyaan.

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Output SPSS versi 23

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram dan Grafik

Berdasarkan gambar 1 hasil uji normalitas dengan grafik dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar histogram menunjukkan data variabel berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plot* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahan garis diagonal, jadi model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya akan dilakukan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) untuk mengetahui bahwa data yang berdistribusi benar-benar normal.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57411794
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.076
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

Sumber : Output SPSS versi 23

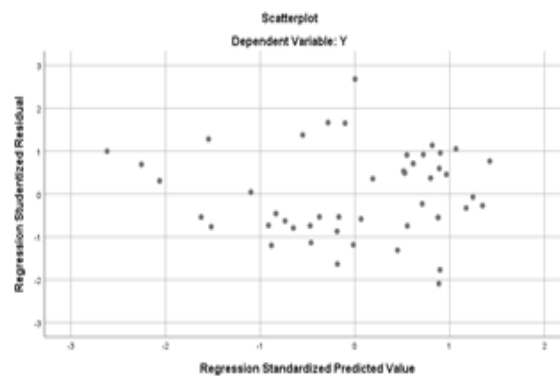
Berdasarkan tabel 1 uji normalitas dengan metode *one-sample kolomogrov-smirnov* test menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* adalah sebesar 0,087, sedangkan nilai itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan	.641	1.560
	Beban Kerja	.708	1.412
	Kemampuan Intelektual	.588	1.701

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel pengetahuan sebesar 1,560, variabel beban kerja sebesar 1,412, dan variabel kemampuan intelektual sebesar 1,701. Terlihat dari tiga nilai variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.



Sumber : *Output* SPSS versi 23
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.355	2.405		1.395	.170
	Pengetahuan	.010	.080	.023	.125	.901
	Beban kerja	.068	.080	.151	.858	.395
	Kemampuan intelektual	-.064	.061	-.204	-1.054	.298

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan data hasil uji *glejser* tabel 3 dapat diartikan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut membuktikan dengan nilai signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

	F	Sig.
Variabel Y*X1		
Linearity	33.459	.000
Deviation from Linearity	.969	.491
Variabel Y*X2		
Linearity	58.416	.000
Deviation from Linearity	.529	.870
Variabel Y*X3		
Linearity	38.275	.000
Deviation from Linearity	.267	.996

Sumber : *Output SPSS versi 23*

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikan linearitas <0,05 dan nilai Deviaton from linearity > 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua data variable mempunyai hubungan yang linear.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.842	4.616		-.616	.541
	Pengetahuan	.420	.154	.241	2.718	.009
	Beban Kerja	.884	.153	.489	5.785	.000
	Kemampuan Intelektual	.428	.117	.339	3.653	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS versi 23*

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.842 + 0.420X_1 + 0.884X_2 + 0.428X_3 + e$$

Adapun makna dari persamaan regresi tersebut yaitu persamaan regresi yang diperoleh mempunyai angka makna dari Konstanta sebanyak -2.842 yang nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel pengetahuan (X₁), beban kerja (X₂), dan kemampuan intelektual (X₃) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y), Koefisien X₁ sebanyak 0,420 artinya jika terjadi peningkatan variabel X₁ (pengetahuan) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja pegawai), Koefisien X₂ sebanyak 0,884 dapat terjadi peningkatan variabel X₂ (beban kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja pegawai), Koefisien X₃ sebanyak 0,428 artinya jika terjadi peningkatan variabel X₃ (kemampuan intelektual) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja pegawai), dan variabel yang berpengaruh paling dominan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel beban kerja yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,884.

Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.763	2.66043

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Intelektual, Beban Kerja, Pengetahuan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 76,3% sisanya 23,7% lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji-t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a				
Standardized Coefficients				
Model	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	-.616	.541	
	Pengetahuan	.241	2.718	
	Beban Kerja	.489	5.785	
	Kemampuan Intelektual	.339	3.653	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output* SPSS versi 23

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut : Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1 diterima). Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2 diterima). Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3 diterima).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a				
Model	Df	F	Sig.	
1	Regression	3	51.328	.000 ^b
	Residual	44		
	Total	47		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), kemampuan intelektual, beban kerja, pengetahuan

Sumber : *Output* SPSS versi 23

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 23 menunjukkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 51,328 $> f_{tabel}$, hal ini berarti secara simultan variabel pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas PMD.

Pembahasan

Dampak pengetahuan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 13 diperoleh nilai thitung sebesar 2,718 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,718 > 1,677$) atau nilai signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan bahwa pegawai di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang beranggapan bahwa pengetahuan yang diberikan oleh pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk mampu mendorong kinerja pegawai agar lebih baik. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden, dimana jawaban terhadap berbagai pengetahuan mendapatkan responden yang cukup baik karena di dominasi oleh jawaban setuju. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan pegawai yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, pengetahuan adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari didalam organisasi. Hasil penelitian tersebut maka pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk harus meningkatkan pelatihan tentang pengetahuan komputer agar mempunyai pengetahuan yang luas dan mengikuti perkembangan aplikasi Dinas yang ada. Pihak Dinas PMD Kabupaten nganjuk juga harus meningkatkan penyelesaian dalam mengatasi permasalahan dengan cepat dan mampu memberikan keputusan yang efektif berdasarkan pengalaman yang dimiliki agar Dinas PMD Kabupaten Nganjuk mampu meningkatkan pengalaman agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika dilihat dari perspektif empiris, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (7) yang hasilnya menjelaskan bahwa ada pengaruh pengetahuan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 13 diperoleh nilai thitung sebesar 5,785 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,785 > 1,677$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan bahwa pegawai di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang beranggapan bahwa beban kerja yang diberikan oleh pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk mampu mendorong kinerja pegawai agar lebih baik. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden, dimana jawaban terhadap berbagai beban kerja mendapatkan responden yang cukup baik karena di dominasi oleh jawaban setuju. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa beban kerja menyebabkan pegawai untuk bekerja lebih keras agar memenuhi target yang ditentukan instansi dan pegawai senior yang melimpahkan pekerjaan kepada pegawai junior, karena perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dan beban kerja penting bagi sebuah instansi. Hasil penelitian tersebut maka pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk harus menyesuaikan beban yang diberikan saat bekerja dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk harus mengukur adanya standart beban yang diberikan atasan terhadap pegawai dan target-target yang diberikan juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Selain itu, jawaban kuisisioner yang banyak menyatakan bahwa setuju dengan pernyataan bahwa tugas yang diberikan selalu bersifat mendadak dan banyak yang harus diselesaikan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari perspektif empiris, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (9) yang hasilnya menjelaskan bahwa pengaruh beban kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dampak kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 13 diperoleh nilai thitung sebesar 3,653 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,653 > 1,677$) atau nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di lapangan bahwa pegawai di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk yang beranggapan bahwa kemampuan intelektual yang diberikan oleh pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk mampu mendorong kinerja pegawai agar lebih baik. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden, dimana jawaban terhadap berbagai kemampuan intelektual mendapatkan responden yang cukup baik karena di

dominasi oleh jawaban setuju. Pada penelitian ini diartikan bahwa dengan kemampuan intelektual yang baik maka pegawai akan mampu menunjukkan segala potensi yang ada di dalam dirinya akan membantu tercapainya dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian ini sesuai dengan hasil teori yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk aktivitas mental, pikir seperti penalaran dan memecahkan masalah. Hasil penelitian tersebut maka pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk harus meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai agar dapat menjadi lebih baik, pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha kerja dan teliti dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan rasa ingin tahu yang tinggi juga dapat meningkatkan kemampuan intelektual yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu pegawai yang mempertahankan keseimbangan dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat dari perspektif empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (12) yang hasilnya menjelaskan bahwa pengaruh kemampuan intelektual yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F (simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 51,328 atau menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,763 yang berarti bahwa 76,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dari presentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu 23,7%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa pegawai di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk harus meningkatkan kualitas pekerjaan pada pegawai yang sesuai dengan pengetahuan, beban kerja dan kemampuan intelektual secara tepat waktu. Pihak Dinas PMD Kabupaten Nganjuk juga harus memperhatikan kuantitas hasil kerja pegawai yang mampu memberikan Dinas PMD semakin baik, jika pegawai mampu memberikan kuantitas kerja yang bagus maka semakin baik dan dapat mengalami peningkatan di Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Dinas PMD Kabupaten Nganjuk perlu memberikan standart mutu yang dimiliki agar pegawai yang mempunyai acuan dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, Dinas PMD Kabupaten Nganjuk perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pengetahuan, beban kerja, kemampuan intelektual.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan: Pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Kemampuan intelektual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Disarankan karena masih terdapat dampak variabel lain yang tidak ada pada penelitian, sehingga nanti bisa menyempurnakan penelitian ini. Peneliti juga berhadapan untuk penelitian selanjutnya agar bias mengobservasi lebih baik lagi mengenai analisis pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai Dinas PMD yang terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sabrina. Manajemen Sumber Daya Manusia. pertama. Sulasmi E, editor. Medan: Umsupress; 2021.
- [2] Dowansiba B. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep dan Implementasi). Yogyakarta: Tangga Ilmu; 2023.
- [3] Muslih B, Meilina R, Sardanto R, Soedjoko DKH. Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Pap Knowl Towar a Media Hist Doc.* 2019;135(4).
- [4] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada; 2019.
- [5] Setyorini W, Khotimah S, Rafi' M. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. 2021;9(2):45–52.
- [6] Hendrawan MR. Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajar. Pertama. Prof. Sulisty-Basuki, MA, MSLS P., Editor. Malang: Universitas Brawijaya Press;

- 2019.
- [7] Surianti, Razak M, Alam S. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Hilos Tensados*. 2020;1:1–476.
 - [8] Suradi, Rizal S. *Beban Kerja (Teori dan aplikasi bata ringan)*. pertama. Makassar: Nas Media Pustaka; 2020.
 - [9] Rahayu MS, Rushadiyati R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *J Adm dan Manaj*. 2021;11(2):136–45.
 - [10] Paramitadewi KF. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manaj Unud* . 2017;6(6):3370–97.
 - [11] Daengs A. *Membangun Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pertama. Surabaya: Unitomo Press; 2022.
 - [12] Candra V, Grace E, Silalahi M, Efendi E, Simatupang S. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manaj dan Sains)*. 2022;7(2):432.
 - [13] Samosir R, Lie D, Butarbutar M, Thressa SI. Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Sultanist J Manaj dan Keuang*. 2018;4(2):30–40.