

**Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Intelektual
dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari
Kota Pematangsiantar**

**Grace Endang Pakpahan ⁽¹⁾
Dita Permata Sari ⁽²⁾
Novita Butarbutar ⁽³⁾**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung ^{(1) (2) (3)}

*gracepakpahan@stiesultanagung.ac.id ⁽¹⁾
dp1877018@gmail.com ⁽²⁾
novita@stiesultanagung.ac.id ⁽³⁾*

ABSTRACT

The purpose of this study are to determine the influence of intellectual ability and work decipline on employee performance at Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. The research was done by using the design of library and field research. The research method used is the causality method with a qualitative and quantitative approach. The sources of data used in this research are primary and secondary. The population in this study were all employee which amounted to 46 employees. The data were collected through questionnaire, interviews and documentation. The analysis technique used is qualitative and descriptive quantitative analysis which consists of multiple linear regression, correlation test and test of determination and hypothesis. The results of this study can be summarized are the intellectual ability, the work discipline and the employee performance are good. Then the intellectual ability have a positive and significant influence to the employee performance. Next work descipline have a positive and significant influence to the employee performance.

Keywords: Intellectual Ability; Work Descipline; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif serta data kuantitatif. Sumber data terdiri dari data primer serta data sekunder. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap sebanyak 46 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang terdiri dari regresi linier berganda, uji korelasi dan uji determinasi serta hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan kemampuan intelektual, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah baik. Kemudian Kemampuan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kemampuan Intelektual; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki aset yang berupa sumber daya manusia yang berkualitas dan performansi optimal dalam menjalankan kegiatan di perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai (Sahir et al., 2020). Perubahan global utama dalam berbagai domain diikuti oleh perubahan dramatis pada tujuan, nilai, dan praktik organisasi bisnis. Beberapa perubahan penting telah terjadi melibatkan pergeseran ke kerja tim, meningkatnya kebutuhan akan inovasi, dan peningkatan pentingnya intangible seperti pengetahuan, sumber daya intelektual manusia (Goyal and Akhilesh, 2008). Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena kebenarannya sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, banyak organisasi yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerja dengan maksimal. Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar adalah suatu instansi pemerintahan yang taat akan kedisiplinan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi, karena aspek-aspek yang terdapat di dalam kinerja pegawai akan memberikan dampak secara keseluruhan bagi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Peningkatan kerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah untuk diterapkan sehingga perlu adanya stimulus tertentu untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja agar konsisten meningkatkan kinerjanya (Istiqomah and Suhartini, 2016). Demi mencapai tujuan perusahaan dan organisasi, maka perlu ada tindakan yang konkret untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan dan pegawai salah satunya dengan mewujudkan dan memberikan kepuasan kerja (Isvandiari and Idris, 2018). Berdasarkan wawancara survei diperoleh fenomena kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat masih adanya persentase dengan kategori tidak baik sebesar 5% dan kategori cukup baik sebesar 20%. Dimensi sasaran kerja pegawai, dimana masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan masih menunda-nunda pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan intelektual yang lebih rendah dapat mempengaruhi kapasitas individu untuk mengantisipasi dan memahami konsekuensi tindakannya, dan itu bisa berkontribusi pada perencanaan yang buruk, yang mungkin ada kaitannya dengan kemungkinan berakhirnya masa depan dan perencanaan manajemen resiko yang sukses (Umbrasas, 2018). Lebih khusus, kompetensi Intelektual mendalilkan bahwa sifat kepribadian Conscientiousness (terutama melalui usaha yang gigih dan ambisius) dan keterbukaan atau intelektual (terutama melalui

minat intrinsik dan intelektual rasa ingin tahu) memiliki efek motivasi pada perkembangan dasar perilaku intelektual dan akuisisi pengetahuan (Chamorro-Premuzic, Quiroga and Colom, 2009). Fenomena kemampuan intelektual yang belum optimal pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar Terjado oada dimensi pemahaman verbal, hal ini ditunjukkan dengan masih ada beberapa pegawai yang kurang mampu menyampaikan pendapatnya di dalam organisasi. Pada dimensi penalaran deduktif, terlihat beberapa pegawai kurang tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya sehingga menghambat kinerja.

Pada hakikatnya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas dengan baik dan benar (Harlie, 2012). Representatif bentuk pengendalian karyawan dan pegawai dalam menjalankan standar organisasi terlihat dari efektivitas disiplin kerja yang dilakukan (Isvandiari and Idris, 2018). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, disiplin kerja. Fenomena disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi menjalankan kewajiban, dimana masih terdapat pegawai yang sering dating terlambat dan pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja. Selain itu pada dimensi menjauhi larangan terlihat pegawai masih sering menjadi perantara dalam suatu permasalahan demi mendapatkan keuntungan pribadi.

Kemampuan Intelektual

Dalam melakukan berbagai aktivitas sehari-hari, setiap individu menggunakan pemikiran intelektualnya. Menurut Widodo (2012), kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta. Sedangkan menurut Sutrisno (2011), kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Selanjutnya kemampuan intelektual dapat diukur dengan indikator (Robbins 2003), antara lain kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi, memori.

Disiplin

Disiplin kerja bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Secara terminologis, kata disiplin berasal dari kata “Disciplina” yang berarti pengajaran, pelatihan dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2009), “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut

Rivai (2005), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam meningkatkan disiplin, maka ada kewajiban yang harus dijalankan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan juga larangan-larangan yang harus dihindari.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan dari suatu organisasi. Menurut Zainal, et. al. (2015), “kinerja adalah salah satu fungsi yang termasuk dalam motivasi dan kemampuan”. Sedangkan menurut Dessler (2006), kinerja adalah prestasi aktual karyawan atau pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan atau pegawai. Sedangkan berdasarkan PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, dimensi penilaian kinerja pegawai didasarkan pada sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada setiap pertanyaan kuesioner dilakukan dengan cara membandingkan r_{kritis} dengan r_{hitung} maka pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengukur yang ingin diukur (valid). Syarat untuk dianggap memenuhi valid adalah jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3. Berikut ini disajikan hasil perhitungan validitas data:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Butir Instrument	r hitung	r kritis	Keterangan
Kemampuan Intelektual (X ₁)	1. Kemahiran Numerik	X1.1	0,363	0,3	Valid
		X1.2	0,496	0,3	Valid
		X1.3	0,416	0,3	Valid
	2. Kemampuan Verbal	X1.4	0,519	0,3	Valid
		X1.5	0,380	0,3	Valid
		X1.6	0,441	0,3	Valid
	3. Kecepatan Perseptual	X1.7	0,551	0,3	Valid
		X1.8	0,439	0,3	Valid
		X1.9	0,471	0,3	Valid
	4. Penalaran Induktif	X1.10	0,527	0,3	Valid
		X1.11	0,583	0,3	Valid
		X1.12	0,482	0,3	Valid
	5. Penalaran Deduktif	X1.13	0,449	0,3	Valid
		X1.14	0,363	0,3	Valid
		X1.15	0,498	0,3	Valid
	6. Visualisasi ruangan	X1.16	0,497	0,3	Valid
		X1.17	0,433	0,3	Valid
		X1.18	0,550	0,3	Valid
	7. Memori	X1.19	0,541	0,3	Valid
		X1.20	0,431	0,3	Valid
		X1.21	0,451	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Menjalankan kewajiban	X2.1	0,680	0,3	Valid
		X2.2	0,575	0,3	Valid
		X2.3	0,625	0,3	Valid
		X2.4	0,554	0,3	Valid
		X2.5	0,497	0,3	Valid
		X2.6	0,698	0,3	Valid
		X2.7	0,588	0,3	Valid
		X2.8	0,641	0,3	Valid
		X2.9	0,599	0,3	Valid
		X2.10	0,500	0,3	Valid
		X2.11	0,356	0,3	Valid
		X2.12	0,393	0,3	Valid
		X2.13	0,419	0,3	Valid
		X2.14	0,586	0,3	Valid
		X2.15	0,516	0,3	Valid
		X2.16	0,585	0,3	Valid
		X2.17	0,323	0,3	Valid
	2. Menjauhi larangan	X2.18	0,451	0,3	Valid
		X2.19	0,434	0,3	Valid
		X2.20	0,558	0,3	Valid
		X2.21	0,428	0,3	Valid
		X2.22	0,530	0,3	Valid
		X2.23	0,511	0,3	Valid
		X2.24	0,501	0,3	Valid
		X2.25	0,503	0,3	Valid
		X2.26	0,530	0,3	Valid
		X2.27	0,531	0,3	Valid
		X2.28	0,637	0,3	Valid
		X2.29	0,636	0,3	Valid
		X2.30	0,603	0,3	Valid
		X2.31	0,610	0,3	Valid

Variabel		Butir Instrument	r hitung	r kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1. Sasaran Kerja Pegawai	X2.32	0,610	0,3	Valid
		Y.1	0,355	0,3	Valid
		Y.2	0,407	0,3	Valid
		Y.3	0,454	0,3	Valid
		Y.4	0,504	0,3	Valid
		Y.5	0,343	0,3	Valid
		Y.6	0,428	0,3	Valid
		Y.7	0,497	0,3	Valid
	2. Perilaku Kerja	Y.8	0,505	0,3	Valid
		Y.9	0,433	0,3	Valid
		Y.10	0,404	0,3	Valid
		Y.11	0,431	0,3	Valid
		Y.12	0,464	0,3	Valid
		Y.13	0,435	0,3	Valid
		Y.14	0,521	0,3	Valid
		Y.15	0,579	0,3	Valid
		Y.16	0,501	0,3	Valid
		Y.17	0,422	0,3	Valid
		Y.18	0,438	0,3	Valid
		Y.19	0,515	0,3	Valid
Y.20	0,492	0,3	Valid		

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Uji Reliabilitas

Nilai koefisien reliabilitas dikatakan *reliable* jika *Cronbach's Alpha if item Deleted* > nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Butir Instrumen	Cronbach's Alpha if item Deleted	Cronbach h Alpha	Keterangan
Kemampuan Intelektual (X ₁)	1. Kemahiran Numerik	X1.1	0,955	0,70	Reliabel
		X1.2	0,955	0,70	Reliabel
		X1.3	0,955	0,70	Reliabel
	2. Kemampuan Verbal	X1.4	0,955	0,70	Reliabel
		X1.5	0,955	0,70	Reliabel
		X1.6	0,955	0,70	Reliabel
	3. Kecepatan Perseptual	X1.7	0,955	0,70	Reliabel
		X1.8	0,955	0,70	Reliabel
		X1.9	0,955	0,70	Reliabel
	4. Penalaran Induktif	X1.10	0,955	0,70	Reliabel
		X1.11	0,955	0,70	Reliabel
		X1.12	0,955	0,70	Reliabel
	5. Penalaran Deduktif	X1.13	0,955	0,70	Reliabel
		X1.14	0,956	0,70	Reliabel
		X1.15	0,955	0,70	Reliabel
			X1.16	0,955	0,70

Variabel		Butir Instrumen	<i>Cronbach's Alpha if item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
	6. Visualisasi ruangan	X1.17	0,955	0,70	Reliabel
		X1.18	0,955	0,70	Reliabel
	7. Memori	X1.19	0,955	0,70	Reliabel
		X1.20	0,955	0,70	Reliabel
		X1.21	0,955	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Menjalankan kewajiban	X2.1	0,954	0,70	Reliabel
		X2.2	0,955	0,70	Reliabel
		X2.3	0,955	0,70	Reliabel
		X2.4	0,955	0,70	Reliabel
		X2.5	0,955	0,70	Reliabel
		X2.6	0,954	0,70	Reliabel
		X2.7	0,955	0,70	Reliabel
		X2.8	0,955	0,70	Reliabel
		X2.9	0,955	0,70	Reliabel
		X2.10	0,955	0,70	Reliabel
		X2.11	0,956	0,70	Reliabel
		X2.12	0,956	0,70	Reliabel
		X2.13	0,955	0,70	Reliabel
		X2.14	0,955	0,70	Reliabel
		X2.15	0,955	0,70	Reliabel
		X2.16	0,955	0,70	Reliabel
	X2.17	0,956	0,70	Reliabel	
	2. Menjauhi larangan	X2.18	0,955	0,70	Reliabel
		X2.19	0,955	0,70	Reliabel
		X2.20	0,955	0,70	Reliabel
		X2.21	0,955	0,70	Reliabel
		X2.22	0,955	0,70	Reliabel
		X2.23	0,955	0,70	Reliabel
		X2.24	0,955	0,70	Reliabel
		X2.25	0,955	0,70	Reliabel
		X2.26	0,955	0,70	Reliabel
		X2.27	0,955	0,70	Reliabel
		X2.28	0,955	0,70	Reliabel
		X2.29	0,955	0,70	Reliabel
		X2.30	0,955	0,70	Reliabel
		X2.31	0,955	0,70	Reliabel
		X2.32	0,955	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	1. Sasaran Kerja Pegawai	Y.1	0,956	0,70	Reliabel
		Y.2	0,955	0,70	Reliabel
		Y.3	0,955	0,70	Reliabel
		Y.4	0,955	0,70	Reliabel
		Y.5	0,956	0,70	Reliabel
		Y.6	0,955	0,70	Reliabel
		Y.7	0,955	0,70	Reliabel
	Y.8	0,955	0,70	Reliabel	
	2. Perilaku Kerja	Y.9	0,955	0,70	Reliabel
		Y.10	0,955	0,70	Reliabel

Variabel		Butir Instrumen	Cronbach's Alpha if item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
		Y.11	0,955	0,70	Reliabel
		Y.12	0,955	0,70	Reliabel
		Y.13	0,955	0,70	Reliabel
		Y.14	0,955	0,70	Reliabel
		Y.15	0,955	0,70	Reliabel
		Y.16	0,955	0,70	Reliabel
		Y.17	0,955	0,70	Reliabel
		Y.18	0,955	0,70	Reliabel
		Y.19	0,955	0,70	Reliabel
		Y.20	0,955	0,70	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Teknik yang digunakan untuk menghitung reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 19*. Dari hasil tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* maka diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig (2-tailed)*.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Kemampuan Intelektual (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Total
<i>N</i>		46	46	46	46
<i>Normal Parameters,a,b</i>	<i>Mean</i>	79,65	119,57	74,09	273,30
	<i>Std. Deviation</i>	8,769	14,474	8,118	28,564
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,114	,150	,135	,137
	<i>Positive</i>	,114	,150	,124	,137
	<i>Negative</i>	-,080	-,080	-,135	-,110
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,774	1,015	,916	,926
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,587	,255	,371	,358

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat *Asymp. Sig (2-tailed)* pada total X₁ (kemampuan intelektual) sebesar 0,587, dan total X₂ (disiplin kerja) sebesar 0,255 dan total Y (kinerja pegawai) sebesar 0,371, serta total keseluruhan 0,358 memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing data variabel berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar.

Gambaran Kemampuan Intelektual pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar

Kemampuan intelektual merupakan salah satu faktor penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai karena di dalamnya terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan serta potensi lain yang mempengaruhi hasil yang dicapai:

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Intelektual

No.	Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Kemahiran Numerik								
1	Bagaimana tingkat kemampuan anda dalam berhitung dengan tepat?	9	24	13	0	0	3,91	Baik
2	Bagaimana tingkat kemampuan anda dalam berhitung dengan cepat?	9	18	19	0	0	3,78	Baik
3	Bagaimana kemampuan anda dalam mengerjakan tugas?	13	19	14	0	0	3,98	Baik
B. Kemampuan Verbal								
4	Bagaimana kemampuan anda dalam memahami apa yang dibaca?	2	16	24	4	0	3,35	Cukup Baik
5	Bagaimana kemampuan anda dalam memahami apa yang didengar?	2	15	21	7	1	3,22	Cukup Baik
6	Bagaimana kemampuan anda dalam menyampaikan pendapat?	2	14	24	5	1	3,24	Cukup Baik
C. Kecepatan Perseptual								
7	Bagaimana kemampuan anda dalam mengenali kemiripan suatu permasalahan?	15	19	12	0	0	4,07	Baik
8	Bagaimana kemampuan anda berpikir dalam menyelesaikan tugas?	18	16	12	0	0	4,13	Baik
9	Bagaimana kemampuan anda dalam mengidentifikasi perbedaan suatu permasalahan?	15	19	12	0	0	4,07	Baik

D. Penalaran Induktif								
10	Bagaimana kemampuan anda dalam mengenali suatu urutan permasalahan yang logis?	13	21	12	0	0	4,02	Baik
11	Bagaimana usaha yang anda lakukan dalam mengidentifikasi masalah?	8	24	14	0	0	3,87	Baik
12	Bagaimana kemampuan anda dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada?	13	15	18	0	0	3,89	Baik
E. Penalaran Deduktif								
13	Bagaimana kemampuan logika anda dalam menilai suatu permasalahan?	2	11	28	4	1	3,20	Cukup Baik
14	Bagaimana kecakapan anda dalam menjalankan tugas?	3	13	23	5	2	3,22	Cukup Baik
15	Bagaimana kemampuan anda dalam bekerja secara fleksibel?	2	14	24	4	2	3,22	Cukup Baik
F. Visualisasi Ruang								
16	Bagaimana kemampuan anda dalam membayangkan suatu masalah yang terjadi?	17	16	13	0	0	4,09	Baik
17	Bagaimana kemampuan anda membayangkan suatu objek dalam suatu ruangan?	17	15	13	1	0	4,04	Baik
18	Bagaimana kemampuan anda membayangkan suatu objek, seandainya posisi dalam ruang diubah?	15	17	12	2	0	3,98	Baik
G. Memori								
19	Bagaimana kemampuan anda dalam mengenang kembali pengalaman kerja?	17	18	11	0	0	4,13	Baik
20	Bagaimana kemampuan anda mengingat kesalahan masa lalu sebagai pembelajaran?	19	15	12	0	0	4,15	Baik
21	Bagaimana memori anda dalam mengingat suatu pekerjaan?	18	15	13	0	0	4,11	Baik
Total Jawaban		229	354	344	32	7	3,79	Baik
Total Bobot		1145	1416	1032	64	7	3664	
Persentase (%)		31,25	38,65	28,17	1,75	0,18	100	

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner (2019)

Secara keseluruhan, hasil dari kuesioner kemampuan intelektual memperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,15 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi memori pada indikator kemampuan mengingat kesalahan masa lalu sebagai pembelajaran. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi penalaran deduktif pada indikator kemampuan logika dalam menilai permasalahan.

Gambaran Disiplin pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar

Disiplin kerja bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Secara terminologis, kata disiplin berasal dari kata “Disciplina” yang berarti pengajaran, pelatihan, dan sebagainya.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Disiplin

No.	Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Menjalankan Kewajiban								
1	Bagaimana anda dalam mengucapkan sumpah janji PNS?	11	20	15	0	0	3,91	Baik
2	Bagaimana anda dalam mengucapkan sumpah janji jabatan?	9	20	17	0	0	3,83	Baik
3	Bagaimana tingkat kesetiaan dan ketaatan anda kepada Pancasila?	13	18	15	0	0	3,96	Baik
4	Bagaimana anda dalam menaati segala peraturan perundang-undangan?	12	16	18	0	0	3,87	Baik
5	Bagaimana anda dalam melaksanakan tugas kedinasan?	4	7	27	6	2	3,11	Cukup Baik
6	Bagaimana anda dalam menjunjung tinggi kehormatan negara?	11	22	13	0	0	3,96	Baik
7	Bagaimana anda dalam mengutamakan kepentingan Negara?	12	21	13	0	0	3,98	Baik
8	Bagaimana anda dalam memegang rahasia jabatan?	13	21	12	0	0	4,02	Baik
9	Bagaimana anda dalam bekerja dengan jujur?	3	30	13	0	0	3,78	Baik
10	Bagaimana anda dalam melaporkan jika mengetahui apabila ada hal yang membahayakan negara?	8	18	20	0	0	3,74	Baik
11	Bagaimana anda dalam menaati ketentuan jam kerja?	8	9	19	7	3	3,26	Cukup Baik
12	Bagaimana anda dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan?	8	9	19	6	4	3,24	Cukup Baik
13	Bagaimana anda dalam memelihara barang-barang milik negara?	8	23	14	1	0	3,83	Baik
14	Bagaimana anda dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat?	12	20	14	0	0	3,96	Baik
15	Bagaimana anda dalam membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas?	11	13	22	0	0	3,76	Baik
16	Bagaimana anda dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir?	14	14	18	0	0	3,91	Baik
17	Bagaimana anda dalam menaati peraturan kedinasan?	4	7	25	6	4	3,02	Cukup Baik

B. Menjauhi Larangan								
18	Bagaimana sikap anda untuk tidak menyalahgunakan wewenang?	15	14	16	1	0	3,93	Baik
19	Bagaimana sikap anda untuk tidak menjadi perantara dalam mendapatkan keuntungan?	2	10	30	2	2	3,17	Cukup Baik
20	Bagaimana sikap anda untuk tidak bekerja dengan negara lain tanpa izin pemerintah?	10	19	17	0	0	3,85	Baik
21	Bagaimana sikap anda untuk tidak bekerja pada perusahaan asing?	10	19	17	0	0	3,85	Baik
22	Bagaimana sikap anda untuk tidak memiliki barang-barang milik negara dengan cara tidak sah?	12	21	13	0	0	3,98	Baik
23	Bagaimana sikap anda untuk tidak melakukan kegiatan bersama dengan atasan untuk kepentingan pribadi?	5	10	24	5	2	3,24	Cukup Baik
24	Bagaimana sikap anda untuk tidak memberikan hadiah pada seseorang untuk diangkat dalam jabatan?	9	20	17	0	0	3,83	Baik
25	Bagaimana sikap anda untuk tidak menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan?	9	20	17	0	0	3,83	Baik
26	Bagaimana sikap anda untuk tidak bertindak sewenang-wenang pada bawahan?	10	21	15	0	0	3,89	Baik
27	Bagaimana sikap anda untuk tidak memberikan pelayanan kepada masyarakat?	4	18	24	0	0	3,57	Baik
28	Bagaimana sikap anda untuk tidak menghalangi berjalannya tugas kedinasan?	10	23	12	1	0	3,91	Baik
29	Bagaimana sikap anda untuk tidak menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut PNS?	9	20	15	2	0	3,78	Baik
30	Bagaimana sikap anda untuk tidak membuat keputusan yang menguntungkan salah satu calon peserta pemilu?	11	16	17	2	0	3,78	Baik
31	Bagaimana sikap anda untuk tidak mendukung calon anggota dewan menggunakan fasilitas negara?	12	15	18	1	0	3,83	Baik
32	Bagaimana sikap anda untuk tidak mendukung calon peserta pemilu menggunakan fasilitas negara?	14	19	12	1	0	4,00	Baik
Total Jawaban		303	553	558	41	17	3,74	Baik
Total Bobot		1515	2212	1674	82	17	5500	
Persentase (%)		27,54	40,22	30,44	1,49	0,31	100	

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2019)

Dari total jawaban responden mengenai disiplin nilai rata-rata sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,02 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi menjalankan kewajiban pada indikator memegang rahasia jabatan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,02 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi menjalankan kewajiban pada indikator dalam menaati peraturan kedinasan.

Gambaran Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui mengenai tingkat pencapaian suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi organisasi. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar diukur melalui dua dimensi yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, Berikut ini ditampilkan tabel mengenai kinerja pegawai yang terjadi pada Kota Pematangsiantar:

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Sasaran Kinerja Pegawai								
1	Bagaimana pegawai menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyak?	2	15	22	6	1	3,24	Cukup Baik
2	Bagaimana tingkat pencapaian target kerja pegawai?	2	16	22	4	2	3,26	Cukup Baik
3	Bagaimana tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas?	12	27	7	0	0	4,11	Baik
4	Bagaimana pegawai dalam bekerja sesuai standar yang ditentukan?	11	28	7	0	0	4,09	Baik
5	Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	2	12	23	5	4	3,07	Cukup Baik
6	Bagaimana tingkat efisiensi waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	2	14	24	6	0	3,26	Cukup Baik
7	Bagaimana jumlah anggaran yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	10	25	11	0	0	3,98	Cukup Baik
8	Bagaimana kemampuan pegawai dalam mengalokasikan biaya?	8	23	15	0	0	3,85	Baik
B. Perilaku Kerja								
9	Bagaimana tingkat pelayanan yang anda berikan?	6	23	17	0	0	3,76	Baik
10	Bagaimana tingkat pencapaian target pelayanan pegawai?	2	10	27	7	0	3,15	Cukup Baik
11	Bagaimana sikap dan perilaku pegawai saat memberikan pelayanan?	16	15	15	0	0	4,02	Baik
12	Bagaimana etika pegawai dalam instansi?	13	14	19	0	0	3,87	Baik
13	Bagaimana kemampuan pegawai dalam instansi?	13	16	17	0	0	3,91	Baik
14	Bagaimana konsistensi pegawai dalam bekerja?	2	13	26	4	1	3,24	Cukup Baik
15	Bagiman sikap pegawai dalam instansi?	14	19	13	0	0	4,02	Baik

No.	Pertanyaan	Jawaban					Nilai Rata-rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
16	Bagaimana tingkat kesediaan pegawai melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan?	13	18	15	0	0	3,96	Baik
17	Bagaimana kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugasnya?	2	14	24	3	3	3,20	Cukup Baik
18	Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam instansi?	18	14	14	0	0	4,09	Baik
19	Bagaimana hubungan kerjasama antara pegawai?	15	18	12	1	0	4,02	Baik
20	Bagaimana hubungan pegawai dengan atasan?	16	15	14	1	0	4,00	Baik
Total Jawaban		179	349	344	37	11	3,70	Baik
Total Bobot		895	1396	1032	74	11	3408	
Persentase (%)		26,26	40,96	30,28	2,17	0,32	100	

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner (2019)

Dari total jawaban responden mengenai dimensi sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,11 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator kualitas tingkat ketelitian pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,07 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tepat waktu.

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda yang dimaksud dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15,759	7,342	
Kemampuan Intelektual (X1)	,367	,134	,396
Disiplin Kerja (X2)	,244	,81	,434

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 7 di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 15,759 + 0,367X_1 + 0,244X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara kemampuan intelektual

dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar.

Analisi Korelasi dan Koefisien Determinan (KD)

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r , nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,776	,602	,584	5,237

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Kemampuan Intelektual (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2019)

Dari hasil korelasi pada tabel 5.9 di atas diperoleh nilai korelasi (r) = 0,776 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan intelektual, disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria korelasi.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,602 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar sebesar 60,2% dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, komitmen, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknyanya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan intelektual dan disiplin kerja yang di uji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika thitung > ttabel atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H₀ ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 .

Tabel 9. Perkiraan nilai t_{hitung}

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	(Constant)	2,146	,038
1	Kemampuan Intelektual (X1)	2,740	,009
	Disiplin Kerja (X2)	3,004	,004

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 21 (2019)

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (kemampuan intelektual) sebesar 2,740 > t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (46-2-1=43) sebesar 2,017 atau taraf signifikan $0,009 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (Disiplin kerja) sebesar 3,004 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (46-2-1=43) sebesar 2,017 atau taraf signifikan $0,004 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar.

Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja

Seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang memuaskan apabila ia menyenangi pekerjaannya. Dengan adanya kecerdasan intelektual yang tinggi, maka kemampuan pegawai akan meningkat. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang baik akan memiliki kemampuan yang baik pula dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmayanti, Bagia and Suwendra, 2014), (Muttaqiyathun, 2010), (Damanik, 2018), (Susi and Raden, 2013), yang menyatakan ada pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu pekerjaan akan terasa sangat menyenangkan apabila dipimpin oleh seorang pemimpin yang bijaksana dan dapat membimbing bawahannya dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai serta masyarakat

pada umumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyadi and Marlina, 2010), (Afianto and Utami, 2017), (Lie *et al.*, 2019), (Isvandiari and Idris, 2018), (Pomalingo, Mandey and Uhing, 2015), (Pangarso and Susanti, 2016), yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

PENUTUP

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kemampuan intelektual, disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kemampuan intelektual, disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Sedangkan baik tidaknya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual dan disiplin kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kemampuan intelektual dengan uji t H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel disiplin kerja dengan perolehan uji t maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar.

Untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang ada pada pegawai Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar, sebaiknya pegawai membiasakan diri untuk lebih aktif mengungkapkan pendapatnya di dalam organisasi, mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya, serta membuat penjadwalan pengumpulan laporan agar mudah mengingat tugas yang harus segera diselesaikan. Untuk mengoptimalkan disiplin kerja, sebaiknya Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar diharapkan kepada setiap pihak, baik pegawai maupun pimpinan lebih menaati segala peraturan yang diterapkan di organisasi sehingga disiplin kerja pegawai dapat terjaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan jadwal kerjanya agar kinerja yang dihasilkan mencapai target yang ditentukan, dan mengikuti standar operasi pelayanan yang ada. Sedangkan untuk organisasi, sebaiknya memberikan sanksi berupa surat peringatan yang tegas dan konsisten terhadap pegawai yang melanggar disiplin untuk memberikan efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I.D., and Utami, H.N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, **50** (6): 58–67.
- Chamorro-Premuzic, T., Quiroga, M.A. and Colom, R. (2009). Intellectual competence and academic performance: A Spanish study, *Learning and Individual Differences*. Elsevier Inc., **19** (4): 486–491. doi: 10.1016/j.lindif.2009.05.002.
- Damanik, B.E. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, **2** (2): 143. doi: 10.24252/idaarah.v2i2.6356.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., and Suwendra, I.W. (2014). Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, **2** (1): 1–10.
- Goyal, A., and Akhilesh, K. (2008). Interplay Among Innovativeness, Cognitive Intelligence, Emotional Intelligence and Social Capital of Work Teams, *Team Performance Management: An International Journal*, **13** (7): 206–226. doi: 10.1108/13527590810860221.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, **10** (4): 860–867.
- Istiqomah, S.N., and Suhartini, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, *Jurnal Siasat Bisnis*. doi: 10.20885/jsb.vol19.iss1.art8.
- Isvandiari, A., and Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang, *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, **12** (1): 17–22. doi: 10.32812/jibeka.v12i1.7.
- Lie, D. *et al.* (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019, *International Journal of Business Studies*, **3** (3): 125–135. doi: 10.32924/ijbs.v3i3.83.
- Mulyadi, H., and Marliana, N. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran

- Kab. Bandung, *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, **10** (1): 40. doi: 10.17509/strategic.v10i1.1077.
- Muttaqiyathun, A. (2010). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja dosen, *Ekonomi Bisnis*, **2** (2): 395–408.
- Pangarso, A., and Susanti, P.I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, **9** (2): 145–160. Available at: <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>.
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., and Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, **15** (5): 528–537.
- Sahir, S. H. et al. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Susi, H. and Raden, L. G. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi*, **21** (4): 1–10.
- Umbrasas, K. V. (2018). Low intellectual ability does not predict violent crime in a military forensic sample, *Intelligence. Elsevier*, **7** (1): 41–45. doi: 10.1016/j.intell.2018.10.003.
- Widodo. (2012). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zainal, et. all. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ketiga. Cetakan 7. Jakarta: Rajawali Pers.