

PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANGSIANTAR

Oleh :
Fitria Fadillah Ulfa
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Fitria Halim

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran kemampuan intelektual, motivasi, dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar secara simultan dan parsial.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar berjumlah 362, dan sampel yang digunakan adalah 190 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda, korelasi determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kemampuan intelektual pegawai sudah baik, motivasi tinggi dan kinerja pegawai baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $= 41,050 + 0,230X_1 + 1,118X_2$, artinya kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,641$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan intelektual, motivasi dengan kinerja pegawai. Baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 41,1 % dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual dan motivasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Kata Kunci: Kemampuan Intelektual, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1. To determine description of intellectual abilities, motivation and employee performance at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. 2. To determine the influence of Intellectual abilities and motivation to employee performance at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar of simultaneous or partially.

The results of this study can be summarized as follows: 1. The intellectual abilities is excellent, motivation is high and the performance of employees is excellent. 2. The results of regression analysis is $= 41,050 + 0,230X_1 + 1,118X_2$, means that intellectual ability and motivation has a positive effect to employee performance. 3. The results of the analysis correlations is $r = 0,641$, means that there is a strong and positive relationship between intellectual ability and motivation with the performance of employees. The level of employee performance can be explained by intellectual ability and motivation as big as 41,1%. 4. The results of testing the hypothesis H_0 is rejected, it means that intellectual ability and motivation has a positive effect and significant to the performance of employees of simultaneous or partially.

Keywords: Intellectual Abilities, Motivation and the performance of employees.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar merupakan perusahaan daerah yang bergerak pada pelayanan jasa publik dalam hal penyedia air bersih bagi masyarakat Kota Pematangsiantar dan sebahagian Kabupaten Simalungun. n sebahagian Kabupaten Simalungun. Dalam memenuhi tuntutan masyarakat, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota

Pematangsiantar perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Beberapa diantaranya sebagai berikut: kemampuan intelektual dan motivasi pegawai sebagai salah satu upaya yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan kegiatan usaha dan pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar dilihat dari kinerja pegawai

yang belum maksimal. Hal ini dapat disebabkan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan orientasi pelayanan kepada masyarakat, sebagian besar pegawai menggunakan jam istirahat yang berlebih serta pelayanan yang masih kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM persentase dari kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar sebesar 5% sangat baik, baik 80%, dan cukup baik 15%.

Kemampuan intelektual juga diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan intelektual berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Fenomena kemampuan intelektual pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar terjadi pada dimensi pemahaman verbal. Hal ini ditunjukkan dari sikap pegawai yang masih kurang mampu menguasai teknologi yang disediakan dan kurangnya komunikasi secara baku antar sesama pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan secara berhasil. Fenomena motivasi pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar terjadi pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini terlihat dari tidak adanya promosi jabatan yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kemampuan intelektual, motivasi dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kemampuan intelektual, motivasi dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Kemampuan Intelektual

Menurut Sutrisno (2011:272), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Pengukuran suatu kemampuan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Menurut Robbins (2003:51), yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perceptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Motivasi

Menurut Handoko (2002:252), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2003:156), mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:223), teori-teori motivasi diklasifikasikan atas :

- a. Teori Kepuasan
berdasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku

dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain sebagai berikut:

- 1) **Teori Motivasi Klasik**
Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
- 2) **Maslow Need Hierarchy Theory**
Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja karena ada dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.
- 3) **Herzberg's Two Factors Motivation Theory**
Teori dua faktor (*Motivasi-hiegiene*) dikemukakan oleh Herzberg yaitu seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, beliau mengemukakan bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor*. Kedua: pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
- 4) **Teori X dan Y**
Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas penganut teori X (teori tradisional) dan penganut teori Y (teori demokratik). Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Menurut teori Y untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada putusan.
- 5) **McClelland's Achievement Motivation Theory**

McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi Prestasi McClelland.. McClelland mengemukakan ada tiga hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).
 - b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
 - c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
- b. **Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)**
Teori ini pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, menggerakkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai keinginan menejer. Yang termasuk kedalam teori motivasi proses adalah :
- 1) **Teori Harapan (*Expectancy Theory*)**
Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu harapan (*expectacy*), dan nilai (*valence*)
 - 2) **Teori Keadilan (*Equaty Theory*)**
Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap sesama bawahannya.
 - 3) **Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)**
Teori ini didasarkan pada hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian imbalan

3. Kinerja

Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu.

Pemerintah sendiri, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS), (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46

Tahun 2011). Secara umum, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- 1) Orientasi Pelayanan
Orientasi Pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- 2) Integritas
Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri dan golongan.
- 4) Disiplin
Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi.
- 5) Kerjasama
Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit

kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang di embannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai negeri sipil (PNS) untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi mencapai tujuan organisasi.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval..

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kemampuan Intelektual	Motivasi	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data.

1) Gambaran Kemampuan Intelektual Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kemampuan intelektual berada pada rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,86 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi penalaran induktif dengan indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,57 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi ingatan dimana pada indikator ingatan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang sudah lama tidak dikerjakan.

2) **Gambaran Motivasi Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar**

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata motivasi yang diberikan kepada para responden berada pada nilai 3,82 dengan kriteria jawaban tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 dengan kriteria jawaban tinggi pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator hasil pelayanan mendapat apresiasi dari pimpinan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,71 dengan kriteria jawaban tinggi pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan indikator usaha yang dilakukan pegawai untuk mencapai prestasi kerja agar memperoleh pendapatan yang besar.

3) **Gambaran Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar**

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata motivasi yang diberikan kepada para responden berada pada nilai 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dengan kriteria nilai baik pada dimensi kepemimpinan dengan indikator pimpinan dalam mempengaruhi pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,63 pada dimensi kuantitas dengan indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah stres kerja dan konflik kerja, dan Y adalah kinerja pegawai. Dengan menggunakan SPSS versi 17, maka hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	41.050	6.473	
1 Kemampuan Intelektual	.230	.103	.180
Motivasi	1.118	.181	.499

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, diperoleh model persamaan $= 41,050 + 0,230X_1 + 1,118X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.

2) **Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar berubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS Versi 20

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien
Determinasi
Model Summary^b

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.404	7.676

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Kemampuan Intelektual

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai $r = 0,641$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan intelektual, motivasi, dengan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) = 0,411, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, kepuasan kerja, dan kompetensi pegawai.

3) **Pengujian Hipotesis**

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan intelektual dan motivasi yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7676.456	2	3838.228	65.143	.000 ^b
Residual	110118.012	187	58.920		
Total	18694.468	189			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Kemampuan Intelektual

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df = n-k-1$ ($190-2-1=187$) sebesar $65,143 > F_{tabel}$ dengan ($0,05 ; 2$ vs 187) sebesar $3,04$, atau dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota secara simultan.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kemampuan intelektual dan etos kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikansi $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20.

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	6.341	.000
1 Kemampuan Intelektual	2.235	.027
Motivasi	6.177	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel 20 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (kemampuan intelektual) sebesar $2,235 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($190-2-1=187$) sebesar $1,972$ atau taraf signifikan $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (motivasi) sebesar $6,177 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($190-2-1 = 187$) sebesar $1,972$ atau taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kemampuan Intelektual Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar

Kemampuan intelektual pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara

keseluruhan diperoleh nilai rata-rata $3,71$ dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi kemahiran berhitung yang diamati dengan indikator tingkat kemampuan dalam berhitung secara cepat bernilai rata-rata $3,66$ dengan kriteria jawaban baik. Pada dimensi pemahaman verbal dengan indikator tingkat kemampuan pegawai dalam memahami apa yang dibaca dengan nilai rata-rata $3,66$ dengan kriteria nilai jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus sering berkomunikasi dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Pada dimensi kecepatan konseptual dengan indikator kemampuan pegawai dalam mengenali kemiripan suatu permasalahan diperoleh nilai rata-rata $3,68$ dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator tingkat kemampuan berfikir pegawai dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata $3,69$ dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah dengan pegawai harus lebih rajin bertanya tentang penyelesaian tugas yang belum diketahui.

Pada dimensi penalaran induktif dengan indikator cara mengenali masalah dan menyelesaikannya berdasarkan urutan logis diperoleh nilai rata-rata $3,67$ dengan kriteria jawaban. Pada dimensi penalaran deduktif dengan indikator kecakapan dalam mengerjakan tugas diperoleh nilai rata-rata $3,64$ dengan kriteria jawaban baik. Pada dimensi bekerja dengan baik secara fleksibel diperoleh nilai rata-rata $3,66$ dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah pegawai harus menjalin kerjasama antar sesama pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Pada dimensi ingatan dengan indikator ingatan terhadap suatu pekerjaan yang sudah lama tidak dikerjakan diperoleh nilai rata-rata $3,57$ dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator memori dalam mengenang/mengingat suatu pekerjaan diperoleh nilai rata-rata $3,64$ dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya yaitu dengan membuat catatan setiap pekerjaan.

b. Motivasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar

Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan agar mencapai keberhasilan. Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar dapat dikatakan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari

hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar yang menjadi perhatian seperti pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan indikator usaha yang dilakukan pegawai dalam mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan diperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pegawai harus lebih kreatif dalam setiap usaha yang dilakukannya. Sedangkan pada indikator usaha yang dilakukan pegawai untuk mencapai prestasi kerja agar dapat memperoleh pendapatan yang besar diperoleh nilai rata-rata 3,71 maka kriteria jawabannya baik. Cara meningkatkannya pegawai harus lebih semangat dan memberikan hasil kerja yang terbaik.

Pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator keefektifan kerja pegawai dalam bekerjasama bersama rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai harus menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja setiap departemen sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Pada indikator rasa kebanggaan pegawai dalam mengerjakan semua tugas tanpa harus takut gagal diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik.

Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator usaha pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk meraih jabatan tertentu diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator usaha pegawai untuk dapat bekerja demi mengharapkan jabatan tertentu diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai harus mampu bekerja dan memberikan hasil kerja yang baik untuk meraih jabatan tertentu. Sedangkan pada indikator usaha pegawai dalam mengikuti perkembangan iptek dalam menghadapi persaingan untuk meraih jabatan tertentu diperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pegawai harus lebih kreatif dan mampu menguasai perkembangan informasi dan teknologi sehingga dapat lebih unggul dari pegawai yang lain.

c. Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar

Apabila kinerja pegawai dalam sebuah instansi sudah baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai. Indikator kinerja pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai keseluruhan rata-rata sebesar 3,82 dengan kriteria jawaban baik.

Namun tentunya ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata, seperti pada dimensi kuantitas pada indikator cara pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur diperoleh dengan nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pemimpin harus mengawasi setiap pekerjaan pegawai. Pada indikator sikap pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya diperoleh dengan nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator tingkat pencapaian target kerja pegawai diperoleh dengan nilai rata-rata 3,78. Cara meningkatkannya adalah dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai yang beban kerjanya lebih berat demi menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai sendiri harus melatih dirinya untuk tetap semangat dalam mencapai target kerja.

Pada dimensi kualitas dengan indikator tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria baik. Cara meningkatkannya pegawai harus lebih meningkatkan komitmen dan konsistensi dalam bekerja.

Pada dimensi biaya dengan indikator jumlah anggaran yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya perusahaan harus tetap memberikan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan dalam setiap pekerjaan. Pada indikator jumlah biaya yang diberikan untuk keperluan pegawai setiap tahunnya diperoleh nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya dengan menyesuaikan setiap anggaran yang diberikan kepada pegawai sesuai kebutuhannya demi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Pada dimensi orientasi pelayanan dengan indikator ketepatan kualitas pelayanan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pegawai harus memberikan pelayanan yang sama kepada setiap pelanggan masyarakat sehingga pelanggan yang datang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan para pegawai. Pada indikator sikap pegawai dalam memberikan pelayanan diperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan

kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai harus lebih ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada dimensi integritas dengan indikator konsistensi pegawai dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan memegang teguh prasampah dan janji jabatan yang diemban setiap pegawai. Pada dimensi kerjasama dengan indikator hubungan pegawai dengan atasan diperoleh nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya adalah pegawai dan pimpinan harus menjaga hubungan dan menjalin kerjasama yang baik. Pada dimensi kepemimpinan dengan indikator pemimpin melaksanakan tugas pokoknya diperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya pemimpin harus mempertahankan sikap dan kebijakannya sebagai pemimpin selain itu juga pemimpin harus mempunyai strategi baru untuk menyempurnakan setiap kepengimpinannya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kemampuan intelektual berdasarkan dimensi kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan konseptual, penalaran induktif, pemahaman deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,71 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,86 dengan kriteria baik pada dimensi penalaran induktif dengan indikator keinginan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kelemahan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57 dengan kriteria baik pada dimensi ingatan dengan indikator ingatan pegawai pada suatu pekerjaan yang sudah lama tidak dikerjakannya.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi berdasarkan dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan memperoleh rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator hasil pelayanan pegawai mendapat apresiasi dari pimpinan. Sedangkan kelemahan dengan nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kerja adalah kebutuhan akan prestasi dengan indikator usaha yang dilakukan pegawai untuk mencapai prestasi kerja agar memperoleh pendapatan yang besar.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai berdasarkan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,82 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dengan kriteria nilai baik pada dimensi kepemimpinan dengan indikator pimpinan dalam mempengaruhi pegawai. Sedangkan kelemahan dengan nilai rata-rata sebesar 3,63 pada dimensi kuantitas dengan indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
- d. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $= 41,050 + 0,230X_1 + 1,118X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,641 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan intelektual (X_1), dan motivasi (X_2), dengan kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,411, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh kemampuan intelektual (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, pelatihan, kepuasan kerja, dan kompetensi pegawai.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan intelektual dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana nilai F_{hitung} sebesar 65,143 sedangkan F_{tabel} dengan $(0,05; 2 \text{ vs } 187)$ sebesar 3,04 atau taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan intelektual dan etos motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (kemampuan intelektual)

sebesar 2,235 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($190-2-1=187$) sebesar 1,972 atau taraf signifikan $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Sedangkan pada variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,177 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($190-2-1= 187$) sebesar 1,972, atau taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan secara khusus untuk menggali potensi serta kemampuan yang dimiliki setiap pegawai sehingga pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dalam setiap bidangnya dan memiliki kemahiran serta ingatan yang kuat dalam menyelesaikan setiap tugasnya.
- b. Motivasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu pemimpin perusahaan harus meningkatkan motivasi bagi para pegawai yang berprestasi dengan cara memberi penghargaan atas hasil kerjanya agar pegawai lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya serta menjadi contoh untuk pegawai yang lain.
- c. Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pegawai harus membina hubungan kerjasama yang baik antara sesama pegawai selain itu seorang pemimpin perusahaan harus memberikan motivasi kepada para pegawai agar dapat bekerja dengan prosedur yang ada pada perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- d. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama dapat menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih

mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja pegawai pada tiap bagian atau departemen. Selain itu apabila memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Tahun 2011 Nomor 46 Tahun 2011 tentang **Sasaran Kinerja Pegawai**.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Pabrik**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. 5th ed. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutrisno, 2011, **Budaya Organisasi**, Jakarta: Prenada Media Group