

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN
PANGANDARAN**

Arga Sutrisna¹

Ari Arisman²

e-mail:argasutrisna@unper.ac.id¹

Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah *pertama* untuk mengetahui bagaimana kecerdasan Intelektual, *kedua* mengetahui bagaimana kinerja, *ketiga* mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai, serta *keempat* menjadi dasar penelitian berikutnya. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan diatas adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*), metode ini digunakan karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 47 orang dalam kurun waktu delapan bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan Intelektual pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Kecerdasan Intelektual pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Dalam hal ini cara Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mengkomunikasikan kecerdasan intelektual melalui kecerdasan angka dan penalaran deduktif yang baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan erat dengan kecerdasan Intelektual. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is first to find out how intellectual intelligence is, second to find out how performance is, third to find out how the influence of intellectual intelligence on employee performance, and fourth to be the basis for further research. The method used to achieve the above objectives is an explanatory research method, this method is used because the researcher not only describes the empirical facts encountered in the field, but also intends to analyze and explain the influence between variables. This research was conducted on Civil Servants at the Pangandaran Regency Agriculture Service, amounting to 47 people in a period of eight months. The results showed that intellectual intelligence at the Pangandaran Regency Agriculture Service was classified as good. Intellectual Intelligence at the Pangandaran Regency Agriculture Service is classified as good. In this case, the way the Pangandaran Regency Agriculture Service communicates intellectual intelligence is through numerical intelligence and good deductive reasoning. The performance of Civil Servants at the Pangandaran Regency Agriculture Service is classified as good. The performance of civil servants is closely related to intellectual intelligence. The results of the analysis show that intellectual intelligence has a significant effect on the performance of civil servants at the Pangandaran Regency Agriculture Service, so that the hypothesis can be accepted as true.

Keyword : Intellectual Intelligence, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian terdahulu peneliti berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran”. Dimana dalam penelitian pertama tersebut, Kecerdasan Intelektual memiliki peranan yang cukup besar dalam kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. Selain kecerdasan Intelektual terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini menjadi dorongan peneliti untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya Kecerdasan Intelektual.

Kabupaten Pangandaran menjadi salah satu dari beberapa Kabupaten baru yang dibentuk, oleh karena itu jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Kabupaten Pangandaran masih mengalami kekurangan. Hal ini juga terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran yang sebelumnya di bawah Dinas KPK (Kelautan Pertanian dan Kehutanan).

Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran merupakan salah satu dinas di Kabupaten Pangandaran yang menaungi pelayanan tentang bidang pertanian. Sebagai lembaga yang berada dalam naungan pemerintahan Pangandaran, Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran harus bisa memberikan pelayanan yang prima terhadap seluruh masyarakat yang khususnya bergelut di bidang pertanian, agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai tujuan yang ditargetkan. Dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 47 orang, menyebabkan masing-masing Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan di Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mempunyai beban kerja yang lebih berat dibandingkan Dinas Pertanian di daerah lain.

Hal ini dapat mengakibatkan setiap pegawai negeri sipil yang ditempatkan di Dinas Pertanian harus memiliki tingkat Intelektual yang baik dibidangnya. Untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini, maka penulis hanya melakukan pembahasan tentang Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja, dengan hipotesa awal “Terdapat Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran’.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kecerdasan Intelektual

2.1.1. Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kemampuan intelektual Robbins (2001:57) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Demikian juga tes saringan masuk

perguruan tinggi yang populer seperti SAT dan ACT serta tes masuk S2 dalam bisnis (GMAT), hukum (SAT), dalam kedokteran (MCAT).

Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan bagi pegawai untuk mengimplementasikan kemampuan intelektualnya. Semakin rumit pekerjaan yang diemban maka pegawai tersebut tentu saja IQ nya harus semakin tinggi. Berbicara secara umum, semakin banyak tuntutan informasi dalam suatu pekerjaan, semakin banyak kecerdasan intelektual diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

William Stern dalam Ngalim Purwanto (2007:52) mengemukakan inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Seorang ilmuwan dari Amerika adalah orang yang membuat tes inteligensi WAIS dan WISC yang banyak digunakan di seluruh dunia. Ia mengemukakan bahwa inteligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien (Anastasi dan Urbina, 2001:220).

Spearman mengelompokan inteligensi ke dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah *g* (*general*) faktor atau biasa disebut dengan kemampuan kognitif yang dimiliki individu secara umum, misalnya kemampuan mengingat dan berpikir. Kategori yang kedua disebut dengan *s* (*specific*) faktor yaitu merupakan kemampuan khusus yang dimiliki individu (Eysenck, 2001:13). *G* faktor lebih merupakan potensi dasar yang dimiliki oleh setiap orang untuk belajar dan beradaptasi. *Intelligensi* ini dipengaruhi oleh faktor bawaan. Faktor *s* merupakan *intelligensi* yang dipengaruhi oleh lingkungan sehingga faktor *s* yang dimiliki oleh orang yang satu akan berbeda dengan orang yang lain.

Setiap faktor *s* pasti mengandung faktor *g*. Istilah *intelligensi* digunakan dengan pengertian yang luas dan bervariasi, tidak hanya oleh masyarakat umum tetapi juga oleh anggota-anggota berbagai disiplin ilmu. Anastasi (2001 : 220) mengatakan IQ adalah ekspresi dari tingkat kemampuan individu pada saat tertentu, dalam hubungan dengan norma usia yang ada sehingga *intelligensi* bukanlah kemampuan tunggal tetapi merupakan kumpulan dari berbagai fungsi. Istilah ini umumnya digunakan untuk mencakup gabungan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk bertahan dan maju dalam budaya tertentu. Kemampuan intelektual ini dapat diukur dengan suatu alat tes yang biasa disebut IQ (*Intelligence Quotient*).

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk menguku

kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang (Moustafa dan Miller, 2003:5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5). Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003:80) menemukan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan Intelektual yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan kinerja pegawai.

Kinerja kerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g* faktor. Seseorang yang memiliki kemampuan *g* (*general*) faktor maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian kemampuan *s* (*specific*) juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan.

Atas dasar berbagai pandangan tersebut dapat dinyatakan bahwa intelegensi adalah kecerdasan seseorang untuk memecahkan masalah pada umumnya. Intelegensi sebagian besar tergantung pada turunan. Pendidikan atau lingkungan tidak begitu berpengaruh kepada intelegensi seseorang. Warterik seorang mahaguru di Amsterdam, menyatakan bahwa menurut penyelidikannya belum dapat dibuktikan bahwa intelegensi dapat dilatih. Belajar berpikir hanya diartikannya bahwa kekuatan berpikir bertambah baik.

Pendapat-pendapat baru membuktikan bahwa intelegensi pada pegawai yang lemah pikiran dapat juga dididik dengan cara yang lebih tepat. Kenyataan membuktikan bahwa daya pikir yang telah mendapat didikan dari sekolah, menunjukkan sifat-sifat yang lebih baik daripada anak yang tidak bersekolah. Pada umumnya siswa IQ rendah memiliki tingkat partisipasi yang rendah dalam pembelajaran dan sebaliknya siswa dengan IQ tinggi memiliki partisipasi yang tinggi, hal ini berpengaruh terhadap pencapaian prestasi belajarnya.

Dari batasan yang dikemukakan di atas, dapat kita ketahui bahwa Intelektual itu ialah faktor total berbagai macam daya jiwa erat bersangkutan di dalamnya termasuk ingatan, fantasi, perasaan, perhatian, minat, dan sebagainya. Kita hanya dapat mengetahui intelegensi dari tingkah laku atau perbuatannya yang tampak. Intelegensi hanya dapat kita ketahui dengan cara tidak langsung, melalui kelakuan intelektualnya.

Tujuh dimensi menurut Robbins (2001:58) dalam kecerdasan intelektual adalah:

1. Kecerdasan angka
Merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat
2. Pemahaman verbal
Merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
3. Kecepatan persepsi
Merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
4. Penalaran induktif
Merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
5. Penalaran deduktif
Merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
6. Visualisasi spasial
Merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah
7. Daya ingat
Merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

2.1.2 Perbuatan Intelektual

Inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan kesimpulan dari proses berpikir rasional. Suatu perbuatan dapat dianggap intelektual bila memenuhi beberapa syarat antara lain:

- 1). Masalah yang dihadapi banyak sedikitnya merupakan masalah yang baru bagi yang bersangkutan.
- 2). Perbuatan intelektual sifatnya serasi, memiliki tujuan dan ekonomis.
- 3). Masalah yang dihadapi harus mengandung suatu tingkat kesulitan bagi yang bersangkutan.
- 4). Keterangan pencapaiannya. harus dapat diterima oleh masyarakat.
- 5). Dalam berbuat intelektual sering kali menggunakan daya mengabstraksikan.

- 6). Perbuatan intelektual bercirikan kecepatan, membutuhkan pemusatan perhatian dan menghindarkan perasaan yang mengganggu jalannya pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Ngalim Purwanto (2007:55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ tubuh, pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan memilih metode dalam memecahkan masalah.

- a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu masih tetap ada.

- b. Kematangan

Tiap orang dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampaui sukar baginya.

- c. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang disengaja seperti yang dilakukan di sekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

- d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif-motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motives*).

- e. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Cooper (dalam Samsudin, 2006:159), “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.*” Artinya, kinerja kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2007:67).

“Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan” (Robbins, 2001:75).

Dengan demikian dapat disimpulkan, kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Dessler (2001:131), mendefinisikan kinerja sebagai prosedur apa saja yang meliputi: (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; dan (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2007:69) menjelaskan bahwa “*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*” (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan instansi atau

perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai.

Rumusan kinerja pegawai relatif berbeda, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Istijanto (2006: 187) menyatakan ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam perumusan kinerja pegawai, yaitu; Kualitas kerja, tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaan, kerja sama tim, motivasi kerja, orientasi, inisiatif Pegawai.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Para pemimpin suatu instansi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara seorang Pegawai dengan Pegawai yang lainnya yang berada di bawah pengawasannya.

Menurut Gibson (2001:52) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi yaitu; a).Variabel individu, terdiri dari kemampuan dan ketrampilan baik mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi terdiri dari umur, asal-usul dan jenis kelamin. b).Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. c).Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2007:67-68), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- (1). Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- (2). Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Selanjutnya menurut McClelland (dalam Mangkunegara, 2007:68) mengemukakan enam karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil resiko. *Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif

berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Operasional Variabel

Variabel (1)	Defenisi Operasional (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Kecerdasan Intelektual (X)	kemampuan yang diperlukan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah	1. Kecerdasan angka	mampu untuk menghitung dengan cepat dan tepat	Ordinal
		2. Pemahaman verbal	mampu memahami apa yang dibaca dan didengar	
		3. Kecepatan persepsi	mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	
		4. Penalaran induktif	mampu mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu	
		5. Penalaran deduktif	mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen	
		6. Visualisasi spasial	mampu membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah	
		7. Daya ingat	mampu menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu	
Kinerja	Tindakan-tindakan atau	1. Kualitas	– Seberapa	Ordinal

(Y)	pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dalam kurun waktu teretentu dan patut diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.	Kerja	efektif pekerjaan yang telah dilakukan – Seberapa efisien dalam pengerjaan pekerjaan
		2. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan	– Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
		3. Kerjasama tim	– Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
		4. Motivasi kerja	– Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
		5. Orientasi	– Memiliki tujuan yang realistis
		6. Inisiatif Pegawai	– Berani mengambil resiko – Memiliki tujuan yang realistis

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penggunaan metode ini karena peneliti tidak hanya menggambarkan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan, tetapi juga bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Singarimbun (2008: 4) bahwa :

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Karena itu penelitian ini disertai *testing research*. Meskipun uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya diarahkan pada penjelasan hubungan antara tiga variabel.

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai pendapat Winarno Surakhmad (2008: 251), yaitu:

1. Wawancara

Yaitu mengadakan wawancara secara langsung dengan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dimana menanyakan berbagai hal khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan Intelektual dan kinerja pegawai sebagai pelaksana yang memberikan pelayanan tugas dan pekerjaan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan kecerdasan Intelektual dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

3. Kuesioner;

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, cara ini peneliti lakukan terhadap para pegawai pelaksana dan pejabat Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan klasifikasi penilaian indikator keseluruhan pada Tabel 4.2 maka dapat dilihat bahwa total skor nilai tanggapan responden mengenai kecerdasan Intelektual adalah sebesar 1782 sehingga termasuk klasifikasi baik, artinya sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran.

Berdasarkan klasifikasi penilaian indikator keseluruhan pada Tabel 5.3 maka dapat dilihat bahwa total skor nilai tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 908 sehingga termasuk klasifikasi baik, artinya sebagian besar Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran sudah baik.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara simultan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak, nilai signifikansi dihitung dengan program SPSS dengan hasil sebagai berikut :

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) diperoleh nilai $P_{value} = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Dalam hal ini cara Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran mengkomunikasikan kecerdasan intelektual melalui kecerdasan angka dan penalaran deduktif yang baik.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran termasuk klasifikasi baik. Kinerja Pegawai Negeri Sipil berhubungan erat dengan kecerdasan Intelektual.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, sehingga dengan demikian hipotesis dapat diterima kebenarannya.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Nilai skor terendah dari variabel kecerdasan Intelektual yaitu mengenai kecepatan persepsi oleh para Pegawai Negeri sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran, oleh karena itu sebaiknya para Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran lebih meningkatkan kemampuan menganalisa bentuk kemiripan dan ketidak miripan dengan cepat dan akurat
2. Nilai skor terendah dari variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari yang distandarkan, sebaiknya Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran memeberikan pelatihan tambahan sehingga para Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran dapat terus meningkatkan Produktifitas kerja nya sehingga tidak hanya mengerjakan sesuai standar saja.

- Melihat pengaruhnya yang kuat kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka sebaiknya Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran harus mempertahankan dan lebih meningkatkan kecerdasan Intelektual yang selama ini telah dimiliki para Pegawainya.

REFERENSI

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenada Media.

Hani T. Handoko. 2009. *Manajemen*, Edisi Ke-2, Cetakan Keduapuluh, Yogyakarta : BPFE

Henry Simamora, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara

Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Revisi Terbaru. Bandung : CV. Alfabeta.

Nugroho, Rakhmat. 2008. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung). *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang* Vol.8, No.3, hal.17-29.

Tukijan, Hernoto. 2011. Analisis Perbedaan Kecerdasan Intelektual, motivasi kerja, kinerja, ditinjau dari gender dan tingkat pendidikan (studi faskel ekonomi PNPM Mandiri Perkotaan Jawa Tengah).

Ejurnal STIE Dharmaputra, Semarang Vol.18, No. 30

Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence*. Diterjemahkan oleh T. Hermaya. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama