

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adanya penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui tingginya hubungan kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat dalam memberikan pelayanannya kepada Biro Organisasi, Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol, serta bidang lain yang ada di dalam lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat berupa layanan peningkatan pengetahuan pengelolaan keuangan, pengembangan sistem informasi pelayanan, pengadaan peralatan Gedung dan kantor, bahkan pemeliharaan sarana dan prasarana aspek telekomunikasi yang harus dipastikan fasilitas tersebut tidak akan menghambat aktivitas pegawainya dalam mengerjakan setiap tugas untuk dapat melayani masyarakat.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan 16 orang Kepala Sub-Bagian di Biro Umum Sekda Jabar, dimana beberapa dimensi terindikasi rendah, peneliti akhirnya melakukan penelitian dengan terjun langsung ke lapangan dengan sensus, kemudian menyebar kuesioner sebanyak 32 responden dan wawancara kepada kepala Sub-Bagian. Hasil dari penelitian tersebut, membuktikan bahwa kemampuan intelektual dan kinerja pegawai dinyatakan tinggi. Dari hubungan antara variabel kemampuan intelektual dan kinerja pegawai memiliki derajat yang kuat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Kemampuan intelektual di Biro Umum Sekda Jabar yang sesuai dengan teori Robbins yaitu, kecerdasan numeris berada pada kategori tinggi, pemahaman verbal berada pada kategori tinggi, kecepatan perseptual berada pada kategori tinggi, penalaran induktif berada pada kategori tinggi, penalaran deduktif berada pada kategori sedang, visualisasi ruang berada pada kategori tinggi, dan ingatan berada pada kategori tinggi. Hasil dari 7 dimensi kemampuan intelektual menunjukkan bahwa tingkat kemampuan intelektual dalam kategori tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 65.6% dengan tendensi pusat median 3.
2. Kinerja pegawai di Biro Umum Sekda Jabar sesuai dengan teori Bernardin yang dikemukakan sebanyak 6 dimensi yaitu *quality* berada pada kategori tinggi, *quantity* berada pada kategori tinggi, *timeliness* berada pada kategori tinggi, *cost effectiveness* berada pada kategori tinggi, *need for supervision* berada pada kategori tinggi, dan *interpersonal impact* berada pada kategori tinggi. Hasil dari 6 dimensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai dalam kategori tinggi dengan distribusi frekuensi sebesar 68.8% dengan tendensi pusat median 3.
3. Hasil uji korelasi, adanya hubungan kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,826 dan jumlah koefisien determinasi sebesar 68,22%. Ini menunjukkan hubungan

kuat antara kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

6.2 Saran

Dari hasil analisis yang sudah ditampilkan di atas, Adapun saran peneliti yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut.

1. Hasil yang sudah didapatkan berdasarkan data penelitian, menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berada di kategori yang tinggi walaupun pada dimensi penalaran deduktif belum optimal. Instansi dapat lebih fokus agar pegawai Biro Umum Sekda Jabar dapat meningkatkan kemampuan intelektual mereka dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sehingga pembangunan kualitas sumber daya manusia lebih terarah dan pegawai memiliki kemampuan intelektual lebih baik lagi.
2. Berkaitan dengan hasil data penelitian, kinerja pegawai di Biro Umum Sekda Jabar berada di kategori yang tinggi. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai sehingga tercipta pelayanan untuk masyarakat yang semakin memuaskan dan juga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Instansi harus memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai seperti penyempurnaan indikator kinerja, penentuan target kerja, dan juga pembinaan formal sehingga dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik lagi dan memberi kesempatan untuk

berinovasi sehingga menimbulkan kreativitas pegawai dalam melakukan tugasnya.

3. Dari hasil penelitian mengenai hubungan kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekda Jabar memiliki korelasi yang kuat. Pegawai di Biro Umum Sekda Jabar harus lebih berusaha untuk bekerja sama satu dengan yang lain mengerahkan kemampuan intelektual mereka yang berbeda untuk saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan sehingga dapat tercapai kinerja yang diinginkan. Adapula juga faktor yang harus diperhatikan selain kemampuan intelektual dan kinerja pegawai dari sudut pandang lain salah satunya management talenta meliputi kecerdasan numerik, kemampuan verbal, dan juga kemampuan spasial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc, 2013.
- Jennifer M. George, Gareth R. Jones. *Understanding and Managing: Organizational Behaviour*, 2008.
- M. Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. PT. INDEKS, Jakarta, 2006.
- Robbins. *Organizational Behavior*. 17th Edition. Pearson Education, Inc., New Jersey, 2017.
- Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Silalahi, U. *Metodelogi Analisis Datadan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Sturman. *Evaluating the Utility of Performance-Based Pay Personnel Psychology*. 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2009.
- Winardi. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Persada: 2002.

Jurnal

- H. Jhon Bernardin, and Russel, E.A. *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill Internasional Edition, 2008.
- Huselid. *The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance*. Academy of Journal, 1995.

S. Anger, G. Heineck, Cognitive abilities and earnings. *Forthcoming Applied Economics Letters*, 2008.

Internet

<https://www.facebook.com/humasjabarjuara/posts/1248206902023831> diakses pada hari Jumat, 25 Juni 2021 pukul 11.30

Wawancara

A, 30 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff rumah tangga pimpinan, tanggal 28 April 2021.

D, 27 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff perencanaan, tanggal 28 April 2021.

D, 28 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff tata usaha, tanggal 28 April 2021.

H, 41 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff IT, tanggal 28 April 2021.

I, 42 tahun. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Akuntansi dan Pelaporan, tanggal 3 September 2020.

J, 44 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff tata usaha, tanggal 28 April 2021.

K, 26 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff administrasi, tanggal 28 April 2021.

M, 38 tahun. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Tata Usaha, tanggal 3 September 2020.

N, 45 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff IT, tanggal 28 April 2021.

R, 45 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff pelaporan, tanggal 28 April

S, 29 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff administrasi, tanggal 28 April 2021.

S, 29 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff administrasi, tanggal 28 April 2021.

T, 55 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff pelaporan, tanggal 28 April 2021.

U, 29 tahun. Berdasarkan wawancara dengan staff tata usaha, tanggal 28 April 2021.

Z, 39 tahun. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Penatausahaan, tanggal 4 September 2020.