



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**“Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja
Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat”**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana

Program Studi Administrasi Publik

Oleh :

Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni

2016310013

Bandung

2021



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT No:3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**“Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja
Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat”**

Skripsi

Oleh :

Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni

2016310013

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono., Dra., MA

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni
Nomor Pokok : 2016310013
Judul : Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 22 Juli 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA.:

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.:

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni
NPM : 2016310013
Judul : Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro
Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 9 Juli 2021



Caroline Wira
Noveria C. B. M.

Draft Skripsi

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

13%
STUDENT PAPERS

ABSTRAK

Nama : Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni
NPM : 2016310013
Judul : Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat yang ditinjau dari 2 variabel yaitu kemampuan intelektual oleh Stephen P. Robbins yang didasarkan pada dimensi kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, dan visualisasi ruang serta kinerja oleh Bernardin didasarkan pada dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan dampak interpersonal.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian desain korelasional yang menguji hubungan antar kedua variabel. Adapun dalam penelitian ini menggunakan sampel pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat yang berjumlah 32 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus, penyebaran kuisisioner, serta untuk meningkatkan kualitas penelitian maka wawancara dilakukan kepada 16 Kepala Sub-Bagian Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi Spareman Rank.

Di dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kemampuan intelektual dan kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat berada dalam kategori tinggi. Sedangkan melalui analisis korelasi, diketahui bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci : Kemampuan Intelektual, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Name : Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni
Student ID Number : 2016310013
Title : *Relationship between Intellectual Ability and Employee Performance at the Regional Secretariat General Bureau of West Java Province*

This study aims to analyze the Relationship between Intellectual Ability and Employee Performance at the Regional Secretariat General Bureau of West Java Province which is reviewed from 2 variables namely intellectual ability by Stephen P. Robbins which is based on the dimensions of number aptitude, verbal comprehension, perceptual speed, inductive reasoning, deductive reasoning, spatial visualization, and memory and performance by Bernardin based on quality dimension, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, and interpersonal impact.

The research method used is a quantitative approach using a type of correlational design research that examines the relationship between the two variables. As for this study, a sample of 32 employees of the General Bureau Secretariat, West Java was used. Data was collected by means of a census, distributing questionnaires, and to improve the quality of research, interviews were conducted with 16 Heads of the Sub-Section of the General Bureau Secretariat, West Java. Data analysis was performed using Spearman correlation.

In this study the results show that the level of intellectual ability and performance of the employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of West Java is in the high category. Meanwhile, through correlation analysis, it is known that there is a positive and significant relationship between Intellectual Ability and Employee Performance at the Regional Secretariat General Bureau of West Java Province.

Keywords: Intellectual Ability, Employees Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan rahmat dan berkahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat”.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyajian maupun dalam pembahasan Skripsi ini, hal tersebut karena keterbatasan ilmu yang dimiliki, namun dengan demikian peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dan adanya dorongan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mangadar Sitomorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang membimbing, memberikan motivasi, dan ilmu-ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
7. Mama, Eyang, Adik dan Keluarga Besar yang selalu dengan tulus mendoakan peneliti, memberi dukungan dan membantu peneliti dalam bentuk apapun.
8. Kak Silmi, Tante Zenab, Pak Adi, dan Pak Ahmad selaku pegawai Biro Umum Sekda Jabar yang sudah membantu, dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

9. Sahabat di perkuliahan; Ivana, Nafisa, Christina Inez, dan Inez Devina yang selalu memberi dukungan dalam proses mengerjakan skripsi.
10. Teman – teman satu bimbingan; Ribka, Revan, Devina, Revina, Dhila, dan Septi yang sudah membantu peneliti dari awal proses penyusunan skripsi ini hingga sekarang sudah terselesaikan.
11. Semua teman Administrasi Publik yang sudah melewati suka duka masa-masa kuliah bersama dan kepada seluruh teman Administrasi Publik yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
12. Sahabat terdekatku; Alfian, Egi, Champy, Zessa, yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti dan menghibur agar peneliti tidak merasa jenuh dalam mengerjakan skripsi.
13. Sahabat yang selalu memberikan peluk hangatnya; Mbak Yos yang setia meluangkan waktu untuk bercerita hal menyenangkan, membahagiakan peneliti, dan senantiasa memberikan semangat kapanpun dan dimanapun.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi balasan atas kebaikan serta bantuan yang telah mereka berikan kepada peneliti, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penyusun

Caroline Wira Noveria Citra Bintang Mumpuni

DAFTAR ISI

Tanda Pengesahan Skripsi	ii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Konsep Kemampuan.....	14
2.2 Kemampuan Intelektual	15
2.2.1 Dimensi Kemampuan Intelektual	17
2.2.2 Indikator Kemampuan Intelektual	19
2.3 Konsep Kinerja	20
2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai	21
2.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.....	23
2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Berdasarkan PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	25
2.4 Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai	27
2.5 Hipotesis dan Model Penelitian	29
2.5.1 Hipotesis	29
2.5.2 Model Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian.....	31

3.2	Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1	Populasi	32
3.2.2	Sampel	33
3.3	Pengukuran dan Instrumen Penelitian.....	33
3.4	Operasional Variabel	34
3.5	Instrumen Penelitian	46
3.6	Skala Pengukuran.....	46
3.7	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
3.7.1	Uji Validitas.....	47
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	50
3.8	Pengumpulan Data	52
3.8.1	Kuesioner.....	52
3.9	Analisis Data.....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		56
4.1	Profil Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.....	56
4.2	Tugas Pokok dan Fungsi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	58
4.3	Visi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	58
4.3.1	Misi Biro Umum Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.....	59
4.4	Susunan dan Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.....	60
4.4.1	Susunan Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat di Kota Bandung.....	60
4.5	Bagan Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.....	61
BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA.....		62
5.1	Ciri Biografis Responden.....	62
5.1.1	Jenis Kelamin	62
5.1.2	Usia.....	63
5.1.3	Pendidikan Akhir.....	63
5.1.4	Masa Kerja.....	64
5.2	Tingkat Kemampuan Intelektual Pegawai Biro Umum Sekda Jabar	65
5.2.1	Distribusi Frekuensi Dimensi Kecerdasan Numeris.....	65
5.2.2	Distribusi Frekuensi Dimensi Pemahaman Verbal.....	68

5.2.3	Distribusi Frekuensi Dimensi Kecepatan Perseptual.....	72
5.2.4	Distribusi Frekuensi Dimensi Penalaran Induktif.....	75
5.2.5	Distribusi Frekuensi Dimensi Penalaran Deduktif	78
5.2.6	Distribusi Frekuensi Dimensi Visualisasi Ruang	82
5.2.7	Distribusi Frekuensi Dimensi Ingatan	85
5.2.8	Tingkat Kemampuan Intelektual di Biro Umum Sekda Jabar	87
5.3	Tingkat Kinerja Pegawai Biro Umum Sekda Jabar	89
5.3.1	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Quality</i>	89
5.3.2	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Quantity</i>	94
5.3.3	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Timeliness</i>	96
5.3.4	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Cost Effectiveness</i>	100
5.3.5	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Need for Supervision</i>	103
5.3.6	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Interpersonal Impact</i>	107
5.3.7	Tingkat Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekda Jabar	111
5.4	Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.....	113
5.5	Pembahasan.....	117
5.5.1	Kemampuan Intelektual.....	117
5.5.2	Kinerja Pegawai.....	122
5.6	Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.....	127
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		132
6.1	Kesimpulan	132
6.2	Saran	134
DAFTAR PUSTAKA		136
LAMPIRAN.....		139

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variable Kemampuan Intelektual	35
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel Kinerja	41
Tabel 3.3 Item Respon	47
Tabel 3.4 Validitas Kemampuan Intelektual.....	48
Tabel 3.5 Validitas Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 3.6 Intrument Reliabilitas.....	51
Tabel 3.7 Reliabilitas Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 3.8 Derajat kekuatan Hubungan antar Variabel	54
Tabel 4.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan.....	64
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kecerdasan Numeris	65
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Kecerdasan Numeris.....	66
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Pemahaman Verbal	68
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Pemahaman Verbal.....	69
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Kecepatan Perseptual	72
Tabel 5.6 Kategorisasi Dimensi Kecepatan Perseptual.....	73
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Dimensi Penalaran Induktif	75
Tabel 5.8 Kategorisasi Dimensi Penalaran Induktif	76
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Dimensi Penalaran Deduktif.....	78
Tabel 5.10 Kategorisasi Dimensi Penalaran Deduktif	79
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Dimensi Visualisasi Ruang.....	82
Tabel 5.12 Kategorisasi Dimensi Visualisasi Ruang	83

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Dimensi Ingatan.....	85
Tabel 5.14 Kategorisasi Dimensi Ingatan	86
Tabel 5.15 Kategorisasi Variabel Kemampuan Intelektual	88
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Dimensi Quality.....	89
Tabel 5.17 Kategorisasi Dimensi Quality	90
Tabel 5.18 Distribusi Frekuensi Dimensi Quantity.....	94
Tabel 5.19 Kategoriasi Dimensi Quantity.....	95
Tabel 5.20 Frekuensi Dimensi Timeliness.....	96
Tabel 5.21 Kategorisasi Dimensi Timeliness	98
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Dimensi Cost Effectiveness.....	100
Tabel 5.23 Kategorisasi Dimensi Cost Effectiveness	101
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Dimensi Need for Supervision	103
Tabel 5.25 Kategorisasi Dimensi Need for Supervision.....	105
Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Dimensi Interpersonal Impact	107
Tabel 5.27 Kategorisasi Dimensi Interpersonal Impact.....	109
Tabel 5.28 Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	111
Tabel 5.29 Korelasi Hubungan Intelektual dan Kinerja Pegawai	114
Tabel 5.30 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	114
Tabel 5.31 Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.....	61
Gambar 5.1 Grafik Persentase Jenis Kelamin Responden di Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat	62
Gambar 5.2 Persentase Usia Responden di Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat.....	63
Gambar 5.3 Grafik Persentase Pendidikan Responden di Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat	64
Gambar 5.4 Grafik Persentase Masa Kerja Responden di Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat	64
Gambar 5.5 Kurva Hipotesis.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Review Biro Humas Sekda Jabar terhadap kinerja Biro Umum Sekda Jabar.....	139
Lampiran 2 Kuesioner.....	140

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. Metodologi 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1



Review Biro Humas Sekda Jabar terhadap kinerja Biro Umum Sekda Jabar melalui akun facebook resmi dari Biro Humas Sekda Jabar.

Lampiran 2

KUESIONER

Isilah titik-titik di bawah ini dan/atau lingkarilah pada nomor jawaban yang anda pilih.

Nama anak buah yang dinilai :

	Pertanyaan	Alternatif Jawaban
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-Laki b. Perempuan
2.	Usia	a. 21-30 Tahun b. 31-40 Tahun c. 41-50 Tahun d. 51-60 Tahun
3.	Tingkat pendidikan terakhir	a. Diploma-3 (D3) b. Strata-1 (S1) c. Strata-2 (S2) d. Strata-3 (S3)
4.	Masa Kerja	a. 0 – 10 Tahun b. 11 – 21 Tahun c. 22 – 32 Tahun d. > 32 Tahun
5.	Bagian	a. Sub-bagian Urusan Dalam b. Sub-bagian Rumah Tangga Pimpinan c. Sub-bagian TU dan Kepegawaian Setda d. Sub-bagian Perencanaan Setda e. Sub-bagian Penatausahaan Keuangan f. Sub-bagian Akuntansi dan Pelaporan

		<ul style="list-style-type: none"> g. Sub-bagian Pengadaan, Penyimpanan, dan Distribusi h. Sub-bagian Penatausahaan, Pemeliharaan, dan Pengamatan BMD Setda i. Sub-bagian Perencanaan dan Ketatausahaan j. Jabatan Fungsional k. Lainnya.....
6.	Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki Jabatan b. Tidak memiliki Jabatan

**KUESIONER KEMAMPUAN INTELEKTUAL PEGAWAI BIRO UMUM
SEKDA JABAR**

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berilah tanda ceklis (\surd) untuk jawaban yang anda pilih
2. Hanya diperbolehkan menjawab satu pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan
3. Keterangan:

ST = Sangat Setuju (5)

T = Setuju (4)

S = Netral (3)

R = Tidak Setuju (2)

SR = Sangat Tidak Setuju (1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Anak buah saya mempunyai kemampuan dalam merencanakan keuangan dengan cepat dan akurat					
2	Anak buah saya mempunyai kemampuan untuk mengelola keuangan dengan cepat dan akurat					
3	Anak buah saya mempunyai kemampuan untuk memahami SKP					
4	Anak buah saya mempunyai kemampuan untuk memahami Tupoksi					

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Anak buah saya mempunyai kemampuan untuk menghubungkan SKP dan Tupoksi					
6	Anak Buah saya mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi perbedaan target kerja dan hasil kerja dengan cepat dan akurat					
7	Anak buah saya mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi persamaan target kerja dan hasil kerja dengan cepat dan akurat					
8	Anak Buah saya mempunyai kemampuan dalam mengidentifikasi rangkaian masalah berkaitan dengan keuangan					
9	Anak buah saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang sudah diidentifikasi dalam rapat khusus yang berkaitan dengan keuangan					
10	Anak buah saya mempunyai kemampuan menilai sebuah argumen terhadap program yang akan berjalan					
11	Anak Buah saya memiliki kemampuan memilih alternatif argumen yang diberikan, berkaitan dengan program tersebut					
12	Anak Buah saya memiliki kemampuan membayangkan rapat di lokasi yang berbeda (aula barat, aula timur, ruang malabar, ruang ciremai)					

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
13	Anak buah saya memiliki kemampuan melihat posisi ruang rapat yang berubah (tempat duduk, meja, proyektor) dengan mudah					
14	Anak buah saya memiliki kemampuan dalam mempertahankan ingatan pengalaman kerja					
15	Anak buah saya memiliki kemampuan dalam mengingat kembali pengalaman saat bekerja di tempat kerja sebelumnya					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKDA JABAR

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berilah tanda ceklis (\surd) untuk jawaban yang anda pilih
2. Hanya diperbolehkan menjawab satu pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan

3. Keterangan:

ST = Sangat Tinggi (5)

T = Tinggi (4)

S = Sedang (3)

R = Rendah (2)

SR = Sangat Rendah (1)

NO	PERTANYAAN	ST	T	S	R	SR
		5	4	3	2	1
1	Anak buah saya melakukan proses kerja dengan sempurna terhadap Target Kualitas					
2	Anak buah saya memperoleh hasil kerja yang sempurna dalam mencapai Target Kualitas					
3	Anak buah saya memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam mengevaluasi sebuah program					

NO	PERTANYAAN	ST	T	S	R	SR
		5	4	3	2	1
4	Anak buah saya memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat					
5	Anak Buah saya dapat mencapai jumlah siklus pekerjaannya (biaya, laporan, dokumen) yang direncanakan dalam LKIP					
6	Anak Buah saya dapat mencapai target kerja sesuai dengan LKIP					
7	Anak Buah saya dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu (PP No. 30 tahun 2019 pasal 10 ayat 3)					
8	Anak buah saya tidak pernah meminta tambahan waktu saat harus mengumpulkan tugas pokok atau tugas tambahan sesuai deskripsi kerja					
9	Anak buah saya dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
10	Anak Buah saya dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya berupa fasilitas kantor dalam menunjang kegiatan kerja di Biro Umum Sekda Jabar					
11	Anak Buah saya dapat memaksimalkan dana untuk kelangsungan kegiatan kerja di Biro Umum					
12	Anak buah saya dapat meminimalisir kerugian penggunaan sumber daya dalam					

NO	PERTANYAAN	ST	T	S	R	SR
		5	4	3	2	1
	pelaksanaan kegiatan kerja di Biro Umum					
13	Anak buah saya dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus diawasi untuk menghasilkan kerja yang memuaskan					
14	Anak Buah saya tidak membutuhkan pengawasan saat membuat program kerja untuk hasil kerja yang memuaskan					
15	Anak buah saya mandiri dengan rekan kerjanya dalam membuat program kerja yang memuaskan					
16	Anak Buah saya mempunyai kepercayaan diri saat melakukan presentasi di depan umum					
17	Anak buah saya memiliki niat baik dalam bekerja sama dengan saya dan rekan kerjanya					
18	Anak buah saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dari bagian lainnya, baik di dalam Biro Umum ataupun diluar Biro Umum					

TERIMAKASIH ATAS WAKTU YANG DILUANGKAN DALAM
PENGISIAN KUESIONER

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan investasi utama yang dapat bertanggung jawab dan berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi, terutama di dalam instansi pemerintahan. Menurut Sudarmanto, “sumber daya manusia dimana orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.”¹ Tantangan yang kerap terjadi di era globalisasi, dihadapkan dengan permasalahan setiap individu pegawai untuk semakin kompetitif dengan memperhatikan faktor kemampuan intelektual mereka dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Huselid (1995: 635-672) SDM yang berkualitas memiliki empat karakteristik, yaitu: (1) memiliki kompetensi (*knowledge, skill, abilities, dan experience*) yang sesuai; (2) komitmen terhadap organisasi; (3) bertindak “*cost effectiveness*” dalam setiap tindakan; dan (4) *congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.²

Sebagai sumber daya utama, pegawai harus memiliki kemampuan yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam

¹ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 56

² Huselid, The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance (1995), Academy of Journal, hal. 38

pencapaian tujuan. Pada hakikatnya, kemampuan terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.³ Didukung dengan pernyataan Robbins bahwa, kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah, seperti a.) kecerdasan numeris, b.) pemahaman verbal, c.) kecepatan perseptual, d.) penalaran induktif, e.) penalaran deduktif, f.) visualisasi ruang, dan g.) ingatan.⁴ Perbedaan kemampuan intelektual setiap pegawai merupakan aspek penting yang perlu perhatian lebih karena, tujuan tidak akan tercapai tanpa pegawai dengan kemampuan yang sesuai.

Tingginya kemampuan intelektual akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut, dimana kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Bernardin (2012) menjelaskan bahwa kinerja sebagai berikut, *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*.⁵ Kinerja tersebut meliputi beberapa aspek yaitu, (1) *Quality*; (2) *Quantity*; (3) *Timeliness*, (4) *Cost-Effectiveness*; (5) *Need for Supervision*; dan (6) *Interpersonal Impact*.⁶

Dalam organisasi publik khususnya pemerintahan daerah, kemampuan intelektual merupakan faktor penting penting setiap pegawai untuk berjalannya organisasi, karena kemampuan intelektual secara langsung dapat mencerminkan kinerja pegawai yang berpotensi tinggi dalam setiap pencapaian tujuan. Maka,

³ Robbins, *Organizational Behavior*, 10th Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah), *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-10, (Jakarta: PT. INDEKS, 2006), hal 81.

⁴ Robbins, T. A. Judge, *Organizational Behaviour* 17th Edition, p. 96

⁵ H. Jhon Bernardin. *Human Resource Management*, Mc Graw Hill, p. 226

⁶ Loc.it

setiap pegawai wajib memiliki standar kualifikasi yang tinggi dalam kemampuan melaksanakan setiap pekerjaannya terutama kemampuan intelektual dan juga kinerja karena hal tersebut sangat mempengaruhi kredibilitas Lembaga pemerintah. Selain itu, kemampuan intelektual dan kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam proses berjalannya organisasi pemerintahan daerah dalam mencapai tujuan. Sehingga, dengan adanya kemampuan intelektual dan kinerja yang baik pada setiap pegawai, akan menjadi faktor penggerak paling dominan sehingga akan menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Hubungan antara kemampuan intelektual dan kinerja pegawai dalam buku *Organizational Behaviour 17th Edition* yang ditulis oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), membahas mengenai kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan aktivitas mental — berpikir, bernalar, dan menyelesaikan masalah. Lalu, Robbins menunjukkan bahwa kemampuan intelektual meningkatkan kinerja secara signifikan pada tugas seorang pegawai.⁷ Kemampuan intelektual memiliki implikasi yang penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai dengan baik. Selain itu, menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, kemampuan seseorang terutama kemampuan intelektual, memiliki implikasi penting yang menentukan tingkat kinerja yang tinggi dapat dicapai pegawai karena efektivitas organisasi secara keseluruhan tergantung pada tingkat kinerja semua individu pegawai.⁸ Sehingga, kemampuan

⁷ S. P. Robbins, T. A. Judge, *Organizational Behavior* (USA: Pearson, 2017).

⁸ Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing: Organizational Behaviour*, hal. 56

intelektual berfungsi untuk memprediksi kinerja pada pekerjaan, selama kemampuan pegawai tersebut dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan.

Demikian dengan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dimana pegawainya berkaitan erat dengan kemampuan menyediakan layanan kepada Biro Organisasi, dan Biro Hubungan Masyarakat dan Protokol, serta bidang lainnya yang berada dalam lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pemenuhan layanan yang diberikan berupa peningkatan pengetahuan pengelolaan keuangan, pengembangan sistem informasi pelayanan (website aduan maupun aplikasi), pengadaan peralatan Gedung dan kantor, bahkan pemeliharaan sarana dan prasarana aspek telekomunikasi (internet, layanan telepon, dan jaringan) yang harus dipastikan fasilitas tersebut berjalan dengan baik sehingga pegawai dapat melakukan setiap tugas-tugasnya tanpa hambatan untuk melayani masyarakat.

Dapat dikatakan bahwa Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu penggerak dalam mengedepankan kenyamanan dan pelayanan yang baik dan memadai untuk seluruh pengguna fasilitas di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dibuktikan berdasarkan *review* yang diberikan dari Biro Humas dan mantan Sekda Jabar, Iwa Kaniwa mengenai kinerja Biro Umum terhadap salah satu peluncuran program yaitu dalam TRC (Tim Reaksi Cepat) Gesit Tuntas dalam akun resmi *facebook* Biro Humas Sekda Jabar sebagai berikut.

“Tim yang terdiri dari 16 orang personel dan seorang koordinator ini bertugas memastikan fasilitas di Gedung Sate berjalan dengan baik dan

bisa memastikan tidak ada yang dapat menghambat aktivitas ASN dalam mengerjakan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat.”⁹

Terobosan baru yang dikeluarkan oleh Biro Umum tersebut memberikan apresiasi yang besar dari Biro Humas, Mantan Sekda Jabar, dan biro lainnya dengan kegesitan yang dirasakan dalam menangani setiap keluhan atau permasalahan yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Jawa Barat bahkan sebelum pengenalan resmi TRC.

Namun lebih lanjut, adanya indikasi permasalahan mengenai kemampuan intelektual yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dimana belum adanya implementasi peta kemampuan pegawai sehingga membuat pembangunan kualitas sumber daya manusia kurang terarah, lalu belum tersedia pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dapat menunjang peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu juga, masih tidak optimalnya akses untuk penampung aspirasi yang ada di Biro Umum Sekda Jabar yang nantinya hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuan pegawai untuk memecahkan masalah secara tanggap.

Selain itu, diperkuat juga dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 16 orang Kepala Sub-Bagian di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, yaitu sebagai berikut.

⁹ <https://www.facebook.com/humasjabarjuara/posts/1248206902023831> diakses pada hari Jumat, 25 Juni 2021 pukul 11.30

1. Dimensi Kemampuan Intelektual

a. Dimensi Kecerdasan Numeris memiliki cukup tinggi

*“Kita selalu menghitung diusahakan cepet dan teliti apalagi soal dana. Tapi ya namanya manusia suka ada salah. Pernah ada kesalahan dalam perhitungan biaya. Jadi, kita semua musyawarah bersama, dikumpulkan sesuai dengan kegiatan terkait dan diambilah solusi yang tepat.”*¹⁰

b. Dimensi Pemahaman Verbal memiliki indikasi rendah

*“SKP dan Tupoksi pasti harusnya udah tau ya biar paham tugasnya apa aja dan tujuannya apa. Tapi ada beberapa juga anak baru yang belum tau SKP dan Tupoksi, jadi ya perlu sosialisasi lagi mengenai hal itu.”*¹¹

c. Dimensi Kecepatan Perseptual memiliki rendah

*“Untuk target sama hasil kerja agak susah ya bandingannya soalnya suka beda. Ya paling liat aja sesuai apa ngga dengan yang ada di DPA. DPA itu Dewan Pertimbangan Agung.”*¹²

d. Dimensi Penalaran Induktif memiliki indikasi rendah

¹⁰ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Akuntansi dan Pelaporan (I, 42 tahun) tanggal 3 September 2020

¹¹ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Urusan Dalam (R, 48 tahun) tanggal 3 September 2020

¹² Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Rumah Tangga (Y, 40 tahun) tanggal 3 September 2020

*“Kalau ada masalah, pasti dicari tau sebabnya apa. Iya, apalagi soal keuangan fatal. Ada rapat tapi ya kalo yang keuangan beberapa aja yang ikut rapat, sisanya brief aja paling.”*¹³

- e. Dimensi Penalaran Deduktif memiliki indikasi rendah

*“Kalo argumenmah ditampung aja paling. Atasan nanti bief kita juga.”*¹⁴

- f. Dimensi Visualisasi Ruang memiliki cukup tinggi

*“Rapatmah bisaa di aula atau kadang di hotel. Ya ingetlah Inshallah letak-letak posisi meja, proyektor gitumah sama lokasi rapat. Kalau di Sekdamah hafal jjalan menuju tempatnya. Nah, kalo bukan di wilayah Sekda paling cari tau dulu lokasinya dimana atau pergi bareng-bareng sebelum rapat.”*¹⁵

- g. Dimensi Ingatan memiliki indikasi tinggi

*“Ingetsih pengalaman dulu kerja sebelum disini, ya enakan disini. Dulu sempet kerja di pabrik terus mau di promosi tapi saya milih pindah kerja akhirnya coba disini.”*¹⁶

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, diidentifikasi sebagian dari pegawai Biro Umum Sekda Jabar memiliki indikasi yang rendah pada kemampuan

¹³ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Tata Usaha (M, 38 tahun) tanggal 3 September 2020

¹⁴ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Administrasi (Y, 42 tahun) tanggal 3 September 2020

¹⁵ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Administrasi (Y, 42 tahun) tanggal 3 September 2020

¹⁶ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Akuntansi dan Pelaporan (I, 42 tahun) tanggal 3 September 2020

intelektual mereka dalam dimensi pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, dan juga penalaran deduktif.

2. Dimensi Kinerja Pegawai

a. Dimensi *Quality* terindikasi rendah

“Untuk kualitas belum sempurna, tapi kadang apa yang kita lakukan udah merasa benar atau sesuai tapi di penilaian kinerjanya nggak sesuai. Pernah juga dapat nilai rendah tapi, langsung dikonsultasikan ke pihak terkait. Kesalahanmah masih ada aja kayanya, tapi sayasih jarang ngalamin ya.”¹⁷

b. Dimensi *Quantity* terindikasi cukup tinggi

“Kalau sayakan kerja ya sifatnya pelayanan, jadi harus semaksimal mungkin nyelesain tugas, iya sesuai SKP.”¹⁸

c. Dimensi *Timeliness* terindikasi rendah

“Kalau untuk tugas, kita bisa diskusikan bersama baiknya gimana untuk deadline dan sebagainya. Kalau soal absen harus tepat waktu karena kalau kita telat semenit sudah dipotong gajinya. Tapi gak sedikit yang masih suka ngaret”¹⁹

d. Dimensi *Cost-effectiveness* terindikasi tinggi

“Fasilitas kantormah udah oke. Biayasih dari atasan ya, dia yang kasih dan harus maksimal kasih biaya biar rencana kerja atau

¹⁷ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Pengadaan (S, 46 tahun) tanggal 4 September 2020

¹⁸ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Penatausahaan (Z, 39 tahun) tanggal 4 September 2020

¹⁹ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Penatausahaan (Z, 39 tahun) tanggal 4 September 2020

program bisa maksimal juga karena itu demi kepuasan pimpinan juga. Rugi jangan sampe soalnya nanti program atau kegiatannya kehambat.”²⁰

e. Dimensi *Need for Supervision* terindikasi tinggi

*“Kita diawasi pimpinan kalau ada masalah ajasih sisanya nggak. Kalau gak ada masalah ya sendiri aja gimana cara selesaikan tugasnya atau kendala kecil di kerjaan. Iya, yang penting atasan puas dan nilai juga bagus.”*²¹

f. Dimensi *Interpersonal Impact* terindikasi cukup tinggi

“Percaya dirimah harus, apalagi kalo ada acara-acara sambutan atau yang harus maju kedepan. Tapi ada juga yang gak pedean. Alhamdulillah sampe saat ini saya baik sama semuanya, sama kerjaan, sama temen. Kalo kerja sama dengan atasan atau dengan rekan kerja pernah ada masalah seperti miss-communication tapi bisa diselesaikan baik-baik dan untungnya bukan masalah yang besar gak ngaruh buruk kemana-mana, malah jadi evaluasi untuk kita atau yang bersangkutan. Lalu, selama pimpinan giat memfasilitasi semuanya untuk terlaksananya kegiatan pimpinan pasti kendala yang ada bisa

²⁰ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Pengadaan (S, 46 tahun) tanggal 4 September 2020

²¹ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Akuntansi dan Pelaporan (I, 42 tahun) tanggal 3 September 2020

diatasi asal semua pihaknya mau diajak untuk koordinasi dengan baik dan sesuai.”²²

Dari hasil wawancara mengenai indikasi kinerja, terlihat bahwa dimensi *timeliness* terindikasi rendah, sedangkan dimensi yang lain dapat dikatakan cukup tinggi. Oleh karenanya, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekda Jabar.

Sesuai dengan uraian yang telah dijelaskan, akhirnya peneliti memilih judul “Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat” agar dapat melihat dan membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Selain itu dalam jangka Panjang, penelitian ini memungkinkan Biro Umum Sekda Jabar untuk lebih memberikan peluang kepada setiap pegawainya dalam meningkatkan kemampuan intelektual dan juga kinerja mereka untuk lebih lagi dalam memfasilitasi dan mengkoordinasikan setiap kebutuhan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sehingga mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

²² Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub-Bagian Administrasi (Y, 42 tahun) tanggal 4 September 2020

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini fokus terhadap hubungan variabel kemampuan intelektual dan kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Rumusan masalah yang diusulkan pada penelitian ini yaitu.

1. Seberapa tinggi kemampuan intelektual pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, didasarkan pada dimensi kemampuan intelektual dengan dimensi sub variabel berupa kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan?
2. Seberapa tinggi kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, didasarkan pada dimensi kinerja pegawai dengan sub variabel *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (ketepatan waktu), *cost-effectiveness* (efektivitas pengeluaran), *need for supervision* (pengawasan/kemandirian), *interpersonal impact* (dampak interpersonal)?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Untuk dapat mengetahui seberapa tinggi kemampuan intelektual pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, didasarkan pada dimensi kemampuan intelektual.
2. Untuk dapat mengetahui seberapa tinggi kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, didasarkan pada dimensi kinerja pegawai.
3. Untuk dapat mengetahui hubungan positif yang signifikan antara kemampuan intelektual dan kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut.

Manfaat teoritis:

- Penelitian mengenai Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ini diharapkan dapat berguna sebagai rujukan bagi penelitian berikutnya khususnya dalam membahas hubungan kemampuan intelektual dan kinerja pegawai

Manfaat praktis:

- Penelitian mengenai Hubungan Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ini diharapkan akan menjadi bahan kajian dan pertimbangan bagi Biro

Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk membangun kemampuan intelektual pegawainya dan kinerja pegawainya.

1.5 Sistematika Penelitian

Bab 1, Pendahuluan, berisi latar belakang yang menjelaskan bahwa kemampuan intelektual merupakan faktor yang sangat penting untuk diteliti. Pertanyaan penelitian untuk merumuskan masalah serta tujuan dari penelitian yang ingin dicapai, juga manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang menggambarkan inti persoalan yang terdapat pada penelitian ini

Bab 2, Kajian Pustaka, berisi konsep-konsep secara teoritis mulai dari konsep kemampuan, dimensi kemampuan intelektual dan indikator kemampuan intelektual. Selain itu adapun konsep dari kinerja, dimensi kinerja, dan indikator dari kinerja pegawai sehingga sebagai dasar ilmiah dan pedoman untuk persoalan yang diteliti.

Bab 3, Metode Penelitian, berisi mengenai pemaparan terkait rencana pelaksanaan penelitian yang dipakai dalam penelitian, populasi yang dipakai pada penelitian, cara mengukur serta instrumen penelitian yang dijelaskan melalui operasional variable, skala pengukuran, Validitas juga Reliabilitas instrumen, dan ada pula teknik pengumpulan data. Selain itu juga, terdapat analisis data untuk mendeskripsikan terkait metode yang dipakai guna melakukan analisis data.