

## PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN KEMAMPUAN FISIK PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA BARAT

**Hani Humaeriah, Siti Rafi Anggitasari**

Mahasiswa Magister Manajemen Bisnis  
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan jenis pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 62 orang karyawan yang berlokasi di kantor pusat Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, dengan jenis data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan, menggunakan angket tertutup. Data yang telah dikumpulkan, diolah kemudian dianalisis dengan metode analisa data. Pengolahan dan analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 18. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisa data menggunakan teknik analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisa regresi linier berganda menghasilkan nilai  $Y = 17,200 + 0,356 X_1 + 0,866 X_2$ . Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa (1) secara parsial kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (2) secara parsial kemampuan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (3) secara simultan, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-square membuktikan bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Penulis menyimpulkan bahwa, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.

**Kata Kunci:** Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik Pegawai, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Besarnya pengangguran dan setengah penganggur di Jawa Barat, terjadi karena tidak berimbang jumlah lulusan dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang tinggi, dapat berpengaruh terhadap rendahnya kesejahteraan masyarakat. Pada saat menjalankan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, terkadang kinerja karyawan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tidak selamanya optimal dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2011:151), menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas".



Ukuran dimensi keberhasilan kinerja menurut Sutrisno diantaranya yaitu, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap, disiplin dan absensi.

Berikut adalah tabel rekapitulasi hasil kerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011, yaitu:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Kerja Karyawan Disnakertrans**  
**Provinsi Jawa Barat Tahun 2011**

Bulan	Target	Realisasi	%berhasil
Januari	300	283,44	94,48%
Februari	300	278,095	92,70%
Maret	300	280,7603	93,59%
April	300	274,0979	91,37%
Mei	300	276,8845	92,30%
Juni	300	270,0051	90%
Juli	300	278,4075	92,80%
Agustus	300	278,3616	92,79%
September	300	281,4106	93,80%
Oktober	300	281,1566	93,71%
November	300	282,9113	94,30%
Desember	300	282,54	94,18%

Sumber: Data diolah dari Bagian Kepegawaian Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2012

Terjadinya fluktuasi kinerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 setiap bulannya seperti yang terlihat pada tabel 1.1, diduga karena kemampuan intelektual dan kemampuan fisik karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2009:56), menyatakan bahwa: "Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kepuasan. Kemampuan sendiri dibagi atas 2, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik".

Kemampuan intelektual diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011 terjadi fluktuatif karena kemampuan intelektual diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual merupakan suatu kemampuan untuk berfikir dalam menyelesaikan

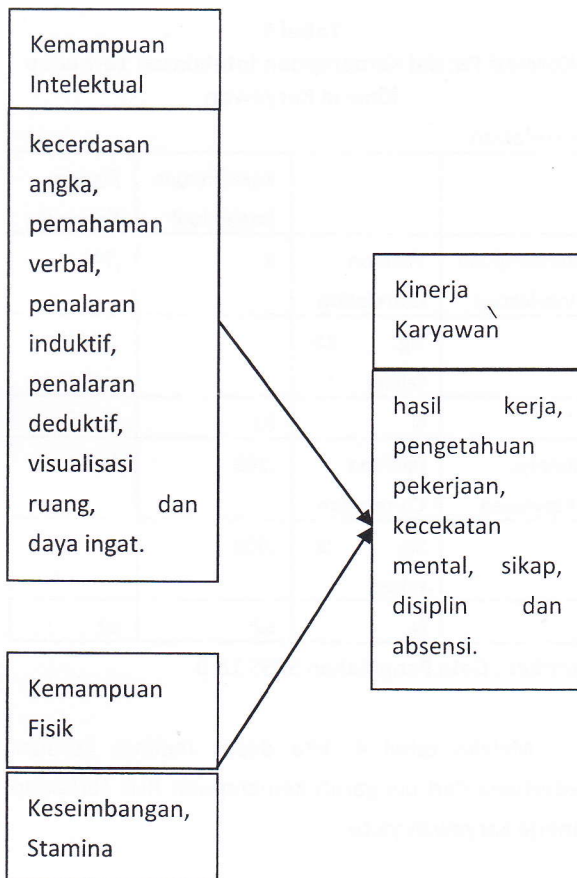
suatu permasalahan yang dihadapi. Selain itu, kemampuan intelektual pun mampu memperlihatkan tingkat kecerdasan seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan pekerjaan secara cepat. Karena pada saat seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka orang tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik karena pengetahuan yang ia miliki sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dikemukakan Robbins (2009:57), menyatakan bahwa: "Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah".

Berpengaruhnya kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011, dapat terlihat dari dimensi kemampuan intelektual itu sendiri, menurut Robbins diantaranya yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Berpengaruhnya kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011, dapat terlihat dari dimensi kemampuan intelektual itu sendiri, menurut Robbins diantaranya yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan daya ingat.

Selain kemampuan intelektual, kemampuan fisik dalam hal ini diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat pada tahun 2011. Suwanto (2010:44), menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah variabel individu yaitu kemampuan fisik dan mental, latar belakang, demografi. Variabel psikologi yaitu persepsi, sikap, belajar, motivasi. Variabel organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan". Beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian adalah berupa keseimbangan dan stamina. Melalui pemaparan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN KEMAMPUAN FISIK PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA BARAT

## 2. KERANGKA PENELITIAN & HIPOTESIS



GAMBAR 1

### KERANGKA PENELITIAN

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan intelektual pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara kemampuan intelektual pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

## 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi masalah serta menghadapi tantangan lingkungan di mana pengambilan keputusan harus dilakukan dengan cepat. Keputusan yang diambil akan bersifat lebih ilmiah, jika dilakukan melalui proses penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010), menyatakan bahwa: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010), menyatakan bahwa: "Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta, serta fenomena yang



terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Arikunto (2010:3), menyatakan bahwa: "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan, atau wilayah tertentu".

Sedangkan jenis penelitian verifikatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data di lapangan dengan melakukan uji hipotesis.

Lokasi penelitian yang akan dilakukan adalah di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Jalan Soekarno Hatta No 532 Bandung

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di kantor Disnakertrans Propinsi Jawa Barat dengan jumlah sebanyak 164 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 62 orang karyawan

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan memberikan angket tertutup.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum memaparkan korelasi antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan, terlebih dahulu penulis akan memaparkan pedoman interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 2

##### Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber :Sugiono (2010:250)

Ada atau tidaknya korelasi antara variabel, dalam SPSS 18.0 *for windows* dapat terlihat dengan ditandainya pesan *two tailed* Koefisien Korelasi Parsial.

Melalui tabel 3 diketahui bahwa korelasi sederhana pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 3

##### Korelasi Parsial Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Correlation

		Kemampuan Intelektual	Kinerja Karyawan
Kemampuan Intelektual	Pearson Correlation	1	,745
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,745	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0

Melalui tabel 4, kita dapat melihat korelasi sederhana dari pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 4

##### Korelasi Parsial Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Correlation

		Kemampuan Fisik	Kinerja Karyawan
Kemampuan Fisik	Pearson Correlation	1	,742
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,742	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

	N	62	62
--	---	----	----

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0

Model	R	R Square
1	,770	,593

### Koefesien Korelasi Simultan

Melalui Tabel 5 terlihat koefesien korelasi berganda dari pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan yaitu:

**Tabel 5**

**Korelasi Berganda Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary

Model	R <sup>2</sup>
1	,593

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0

### Koefesien Determinasi

#### Koefesien Determinasi Kemampuan Intelektual

$r^2_1$  = Zero order kemampuan intelektual × Beta kemampuan intelektual

$$= 0,745 \times 0,413$$

$$= 0,308$$

Besarnya pengaruh  $r^2_1$

$$= r^2_1 \times 100$$

$$= 0,308 \times 100$$

$$= 30,8\%$$

#### Koefesien Determinasi Kemampuan Fisik

$r^2_2$  = Zero order kemampuan fisik × Beta kemampuan fisik

$$= 0,742 \times 0,385$$

$$= 0,29$$

Besarnya pengaruh  $r^2_2$

$$= r^2_2 \times 100$$

$$= 0,29 \times 100$$

$$= 2,9\%$$

### Koefesien Determinasi Simultan

### Koefesien Determinasi

$$= R^2 \times 100$$

$$= 0,593^2 \times 100$$

$$= 59,3\%$$

### Regresi Linier Berganda

Regresi adalah pengukur hubungan dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan bentuk hubungan atau fungsi.

Melalui tabel 6, regresi linier berganda dari pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan yang diantaranya:

**Tabel 6**

**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17,200	4,581	
Kemampuan Intelektual	,356	,142	,413
Kemampuan Fisik	,866	,370	,385

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0

Berdasarkan tabel 6, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  yang mana telah diketahui bahwa  $a = 17,200$ ,  $b_1 = 0,356$  dan  $b_2 = 0,866$ . Maka dapat ditulis persamaan sebagai berikut  $Y = 17,200 + 0,356 X_1 + 0,866X_2$

### UJI HIPOTESIS

#### Uji Parsial

Melalui tabel 7, regresi linier berganda dari pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan yang diantaranya:



**Tabel 7**  
uji t

Model		T	Sig.
	(Constant)	3,755	,000
	Kemampuan Intelektual	2,512	,015
	Kemampuan Fisik	2,340	,023
Dependent Variable:			
Kinerja Karyawan			
Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0			

#### Uji Simultan

Melalui tabel 8, regresi linier berganda dari pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan yang diantaranya:

**Tabel 8**  
Uji F

ANOVA <sup>b</sup>			
Df	Mean Square	F	Sig.
2	1306,242	43,052	,000 <sup>a</sup>
59	30,341		
61			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Fisik, Kemampuan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.

Pembahasan Mengenai Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik pegawai terhadap kinerja karyawan di Disnakertrans Provinsi Jawa

Barat, penulis melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa pengujian diantaranya yaitu pengujian validitas dan reabilitas, pengujian koefisien korelasi, pengujian koefisien determinasi, pengujian regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

#### Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi linier sederhana, pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,745 dengan nilai sig.  $\alpha = 0,000$  pada pengujian terhadap 62 responden. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,745 dengan nilai sig.  $\alpha = 0,000$  menunjukkan bahwa, pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan berada pada hubungan yang kuat dan signifikan. Hal tersebut disebabkan karena, hubungan yang kuat berada pada tingkat hubungan 0,60-0,799. Sedangkan signifikan atau tidaknya suatu hubungan, berada pada taraf signifikansi kurang dari sig.  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,8%, sedangkan sebesar 69,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berdasarkan pengujian koefisien regresi linier sederhana, pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan intelektual dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat meningkat sebesar 0,356.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji T pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,512 dengan sig.  $\alpha = 0,015$ , sedangkan dalam  $t_{tabel}$  adalah 2,000 dengan sig.  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,512, sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 menunjukkan bahwa, nilai  $t_{hitung} = (2,512) \geq t_{tabel} = (2,000)$ . Sedangkan melihat dari taraf signifikansinya, nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,015 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 menunjukkan bahwa nilai sig.  $\alpha = 0,015 < sig. \alpha = 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis uji t, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Begitu pula dengan

taraf signifikansinya, apabila taraf signifikansi variabel kurang dari  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Terdapatnya pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan terlihat pula dari teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009:56), menyatakan bahwa:

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kepuasan. Kemampuan sendiri dibagi atas 2, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”.

### **Pengaruh Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi linier sederhana, pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,742 dengan nilai  $\text{sig.}\alpha = 0,000$  pada pengujian terhadap 62 responden. Pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,742 dengan nilai  $\text{sig.}\alpha = 0,000$  menunjukkan bahwa, pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan berada pada hubungan yang kuat dan signifikan. Hal tersebut disebabkan karena, hubungan yang kuat berada pada tingkat hubungan 0,60-0,799. Sedangkan signifikan atau tidaknya suatu hubungan, berada pada taraf signifikansi kurang dari  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,9%, sedangkan sebesar 97,1% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berdasarkan pengujian koefisien regresi linier sederhana, pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan fisik dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat meningkat sebesar 0,866.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji T pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,340 dengan  $\text{sig.}\alpha = 0,023$ , sedangkan dalam  $t_{tabel}$  adalah 2,000 dengan  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 menunjukkan bahwa, nilai  $t_{hitung}$

$= (2,340) \geq t_{tabel} = (2,000)$ . Sedangkan melihat dari taraf signifikansinya, nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,023 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig.}\alpha = 0,023 < \text{sig.}\alpha = 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis uji t, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Begitu pula dengan taraf signifikansinya, apabila taraf signifikansi variabel kurang dari  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji T pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,340 dengan  $\text{sig.}\alpha = 0,023$ , sedangkan dalam  $t_{tabel}$  adalah 2,000 dengan  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,340, sedangkan  $t_{tabel}$  2,000 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = (2,340) \geq t_{tabel} = (2,000)$ . Sedangkan melihat dari taraf signifikansinya, nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,023 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,05 menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig.}\alpha = 0,023 < \text{sig.}\alpha = 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis uji t, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Begitu pula dengan taraf signifikansinya, apabila taraf signifikansi variabel kurang dari  $\text{sig.}\alpha = 0,05$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Terdapatnya pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan dapat terlihat pula seperti teori yang dikemukakan oleh Suwanto (2010:44), menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah variabel individu yaitu kemampuan fisik dan mental, latar belakang, demografi. Variabel psikologi yaitu persepsi, sikap, belajar, motivasi. Variabel organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan”.

### **Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk menguji pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan, penulis menguji pengaruh intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan tersebut dengan menggunakan beberapa pengujian, yang diantaranya pengujian korelasi linier berganda,



pengujian determinasi simultan, dan pengujian hipotesis uji F.

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi linier berganda, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,770 pada pengujian terhadap 62 responden. Pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,770 menunjukkan bahwa, pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan berada pada hubungan yang kuat. Hal tersebut disebabkan karena, hubungan yang kuat berada pada tingkat hubungan 0,60-0,799.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,3%, sedangkan sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Bentuk persamaan yang menggambarkan terdapat pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan diantaranya yaitu:

$$Y = 17,200 + 0,356 X_1 + 0,866 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh  $b_1$ , dan  $b_2$  bertanda positif. Yang menunjukkan bahwa adanya hubungan satu arah antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan, dan apabila kemampuan intelektual dan kemampuan fisik ditingkatkan atau diturunkan sebesar satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar  $0,356 + 0,866$  pada konstanta 17,200.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 43,052 dengan  $\text{sig. } \alpha = 0,000$ , sedangkan dalam  $F_{tabel}$  adalah 3,15 dengan  $\text{sig. } \alpha = 0,05$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,052, sedangkan  $F_{tabel}$  3,15 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = (43,052) \geq t_{tabel} = (3,15)$ . Sedangkan melihat dari taraf signifikansinya, nilai signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 dan  $F_{tabel}$  sebesar 0,05 menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig. } \alpha = 0,000 < \text{sig. } \alpha = 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengujian hipotesis uji F, apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Begitu pula dengan taraf signifikansinya, apabila taraf signifikansi variabel kurang dari  $\text{sig. } \alpha = 0,05$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Terdapatnya pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan dapat terlihat pula melalui teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009:56), menyatakan bahwa:

"Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan kepuasan. Kemampuan sendiri dibagi atas 2, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik".

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan penulis, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian melalui koefisien korelasi parsial antara kemampuan intelektual dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,745 dengan taraf signifikansi 0,000 berada pada kategori hubungan yang kuat dan signifikan. Hal tersebut disebabkan karena apabila melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi, hubungan yang kuat berada pada nilai 0,60-0,799. Nilai determinasi parsial, pengaruh hubungan antara kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,8%. Sedangkan melalui uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa apabila kemampuan intelektual dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat akan meningkat sebesar 0,356. Selain itu, melalui hasil uji T pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,512 dengan taraf signifikansi sebesar 0,015, sedangkan dalam  $t_{tabel}$  adalah 2,000 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Penulis menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} = (2,512) \geq t_{tabel} = (2,000)$ . Selain itu, nilai taraf signifikansi  $0,015 < 0,05$ .
2. Hasil penelitian melalui koefisien korelasi parsial antara kemampuan fisik dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,742 dengan taraf signifikansi



0,000 berada pada kategori hubungan yang kuat dan signifikan. Hal tersebut disebabkan karena, apabila melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi hubungan yang kuat berada pada nilai 0,60-0,799. Nilai determinasi parsial, antara kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,9%. Sedangkan melalui uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa apabila kemampuan fisik dinaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat akan meningkat sebesar 0,866. Selain itu, melalui hasil uji T pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t pengaruh kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,340 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023, sedangkan dalam  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,000 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} = (2,340) \geq t_{tabel} = (2,000)$ , selain itu nilai taraf signifikansi  $0,023 < 0,05$ .

3. Hasil uji koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai hubungan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,770 berada pada katagori hubungan yang kuat. Sedangkan secara determinasi simultan, pengaruh hubungan antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,3%. Nilai  $F_{hitung}$  pengaruh hubungan antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, sedangkan dalam  $F_{tabel}$  adalah 3,15 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Penulis menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai  $F_{hitung} = (43,052) \geq t_{tabel} = (3,15)$ , selain itu nilai taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## 6. REKOMENDASI

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan Intelektual dan kemampuan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, masih terdapat hal-hal yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Yang diantaranya, karena kemampuan intelektual dan kemampuan fisik karyawan. Hal tersebut terlihat melalui indikator yang telah ditentukan, nilai dari setiap item indikator yang berbeda beda dan melihat nilai item yang paling rendah. Meskipun ketika melihat data statistik menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat tinggi. Untuk itu, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dan dapat memberikan manfaat bagi Disnakertrans Provinsi Jawa Barat yang diantaranya:

- a. Untuk melihat optimal atau tidaknya kinerja karyawan, pimpinan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dapat melihat beberapa penyebab optimal atau tidaknya kinerja karyawan melalui item pernyataan yang telah dijawab oleh karyawan berada pada item jawaban sangat sesuai, sesuai, cukup sesuai, tidak sesuai, atau sangat tidak sesuai, yang kemudian dibandingkan antara pernyataan yang satu pernyataan yang satu dengan yang lainnya. Yang pada akhirnya, menunjukkan bahwa tinggi rendahnya jawaban responden dari setiap item pernyataan yang telah disediakan menjadi jawaban dari tinggi rendahnya kinerja karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat.
- b. Pimpinan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat harus mampu menempatkan karyawan sesuai kemampuan intelektual yang dimiliki, karena akan berdampak kepada optimal atau tidaknya kinerja karyawan. Apabila melihat secara langsung sesuai data yang diperoleh dengan berdasarkan hasil wawancara, beberapa bagian kantor terdapat karyawan yang ditempatkan tidak sesuai keahlian yang dimiliki karena kurangnya sumber daya manusia pada bagian tersebut.

- c. Selain itu, pimpinan harus senantiasa memperhatikan karyawan agar fisik karyawan tersebut tetap terjaga pada saat bekerja tanpa karyawan tersebut merasa tugas tersebut adalah suatu tugas berat. Yang pada akhirnya, memutuskan untuk mengajukan pensiun dini.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Barker, Chris. Et. Al (2002). *Reserch Methods In Clinical Psychology: An Intrudctor For Student And Practitioners*. 2end Edition England: John Willey & Sons, Ltd
- Bungin, 2011, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Aditama
- Riduwan, 2009, *Rumus dan Data dalam Analisa Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Riduwan, 2011, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: IKAPI
- Robbins, dan Timothy, 2009, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Trihendradi, Cornelius, 2010, *Step by Step SPSS 18 Analisa Data Statistik*, Yogyakarta: Andi