ANALISIS KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BARA-BARAYA DI KOTA MAKASSAR

Brunobras Beny Richardoselang[1], Ahmad Musseng[2], Nurfaidah[3]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP[1,2,3]

bbenyrichardo@gmail.com[1], amusseng@gmail.com[2], nurfaedahypup67@gmail.com[3]

ABSTRACT

This research aims to know and analyze the influence of intellectual ability and leadership on employee performance at Puskesmas Bara-baraya in Makassar. The population of the research was all employees at Puskesmas Bara-baraya in Makassar, which consists of 75 people, whose as civil servants and which is still in employment contracts periode. The sample was taken by total sampling technique, it means that all population was used as the sample. The analysis method used was qualitative descriptive analysis with multiple linear regression. The results showed that the intellectual ability and leadership positively influence the employee performance at Puskesmas Bara-baraya in Makassar, where the intellectual ability was the most significantce variable influence the employee performance.

Keywords: *intellectual ability, leadership and performance.*

PENDAHULUAN

Dalam perseroan swasta maupun perseroan milik negara pada umumnya, yang menghasilkan barang dan jasa, sekarang ini mulai merasa pentingnya sumber daya. Manusia juga merupakan salah satu sumberdaya mempunyai peran penting dalam meningkatkan sumber-sumber dalam organisasi. Berhubungan dengan itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada pekerja harus diupayakan agar tercapai hasil dan tujuan yang diharapkan perseroan.

Tujuan perseroan adalah menggapai untung yang tinggi agar harapan perseroan tercapai maka perseroan harus mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Kebijaksanaan perseroan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pekerja dalam melakukan kegiatan perseroan, oleh karena itu perseroan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim kerja yang baik dalam perseroan, sehingga membawa dampak pada prestasi kerja yang tinggi pula. Tingkat kesuksesan sebuah perseroan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pekerjanya. Prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan merupakan prestasi kerja. Prestasi kerja pekerja akan diusahan untuk selalu meningkat agar tujuan perseroan dapat tercapai.

Dalam konteks perseroan, ada dua kunci peningkatan prestasi kerja pekerja, yaitu mampu dan loyal. Skill mendukung kapabilitas atau kecakapan, sedangkan loyal atau ketaatan didukung oleh motivasi dan integritas mereka pada institusi. Beberapa unsur yang mendukung loyalitas, salah satunya adalah lingkungan kerja, dalam artian pekerja diikutsertakan dalam penyusunan perencanaan dan proses mengambil keputusan, selain itu kesempatan yang sama bagi pekerja ada untuk mengikuti pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan mereka, serta factor-faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi mereka untuk meningkatkan konstribusinya pada institusi kondisi yang mampu membangkitkan pekerja untuk memberi kemampuannya pada perseroan tersebut adalah manajemen yang terbuka, seimbang bertaut pada prinsip keadilan, karena mereka para pekerja dilibatkan serta terlindungi oleh system tata usaha yang profesional Jika komando atau manajemen perseroan berkiblat pada pola nepotism atau kerabat komando, maka mereka akan terpinggirkan karena merasa tidak akan memperoleh kesempatan yang sama dengan mereka yang memiliki kedekatan dengan manajemen, sehinga mereka

merasa kurang nyaman, dan kemudian menyebabkan motivasi mereka akan merosot.

Kompetensi adalah arti dari kemampuan secara umum. kemampuan tersebut akan menentukan tingkat prestasi kerja seseorang Kemampuan akan mendasari kemampuan kerja di perseroan yang juga akan berkaitan dengan puas tidaknya seseorang akan pekerjaannya. *Intelligence is a strong correlate-perhaps even a determinant-of many important outcomes in life, such as educational and occupational attainment and job performance* (Ganzach 2008).

Menurut Robbins (2006), kemampuan intelektual meliputi kemampuan melakukan analisis dengan tepat dan cepat, kemampuan untuk pemahaman membaca dan mendengar, kemampuan menggunakan logika dan argument, kemampuan daya ingat masa lalu. Akuntan bertindak sebagai konsultan yang membantu memecahkan masalah-masalah bisnis dan organisasi (Bryant et al. 2006), sehingga kemampuan intelektual sangat dibutuhkan oleh akuntan termasuk auditor.

Dari informasi dan perbincangan penulis dengan pekerja pada Puskesmas Barabaraya Dinas Kesehatan Kota Makassar, beberapa fenomena yang benar terjadi sesuai dengan pengamatan maka penulis meneliti pengaruh kemampuan intelektual dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas bara-baraya di kota makassar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kemampuan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Bara-baraya di Kota Makassar? (2) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pekerja Pada Puskesmas Bara-baraya di Kota Makassar? (3) Apakah kemampuan intelektual dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Bara-baraya di Kota Makassar?

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk tahu dan menganalisis pengaruh kemampuan intelektual prestasi kerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar; (2) Untuk tahu dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar; 3) Untuk tahu dan menganalisis pengaruh kemampuan intelektual dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Hasil kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh seseorang pekerja ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya atau dengan kata lain disebut prestasi kerja.

Tingkat terhadap mana para Pekerja mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa kita sebut sebagai prestasi kerja. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015), prestasi kerja adalah hasil atau ukuran hasil selama waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dan dilihat dengan berbagai kemungkinan secara keseluruhan, dan menentukan serta menyepakati beberapa faktor seperti standar hasil kerja, tujuan atau arah yg disepakati.

Prestasi kerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Pasolong, 2007). Keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan perseroan menjalankan misi yang dimilikinya yang bisa dilihat dari produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitasbiasa dikatakan sebagai prestasi kerja (Tangkilisan, 2005).

Pengertian prestasi kerja dari Moeheriono (2012), merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Abdullah, 2014). Amstrong dan Baron (1998), hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi diberikan sebagai pengertian prestasi kerja. Wibowo (2007), prestasi kerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan. Tetapi kita harus tahu prestasi kerja itu bukan sekedar prestasi kerja, tetapi juga proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009), kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dikatan sebagai prestasi kerja.

Ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan juga dikatakan sebagai prestasi kerja. Jika tujuan

yang diinginkan dapat tercapai dengan baik dan sukses maka dikatakan berjalan (Gibson et.al., 2007). Prestasi kerja pekerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan bersama bisa dikatankan sbagai prestasi kerja (Soeprihanto, 2007)

Irawan dkk (2007), hasil kerja yang bersifat konkrit dapat diukur dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa bersifat aktual *(riil)* sedangkan tujuan bersifat ideal. Mangkunegara (2010), *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapat oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dikatakan sebagai prestasi kerja.

Prestasi kerja yang dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika disebut juga sebagai prestasi kerja (Prawirosentono, 2009).

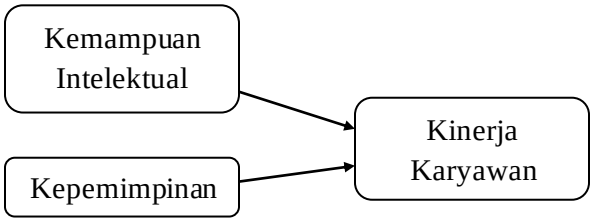
Kompetensi jadi sesuatu yang sangan berpengaruh karena berhubungan dengan prestasi kerja. keadaan yang terdapat pada prestasi kerja yang baik yang menunjukkan orang ber tingkah ketika mereka melaksanakan perannnya dengan benar.

Skill untuk melaksanakan pekerjaan yang dimotori oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut bisa juga dikatakan sebagai kompetensi. Evelyn mendefinisikan kompetensi sebagai skil dan kualitas yang dibutuhkan untuk sukses.

Kemampuan hal penting untuk prestasi kerja pekerja. Pekerja yang memiliki kemampuan baik menunjang tercapainya visi dan misi perseroan untuk maju dan berkembang dalam mengantisipasi dunia industry, seseorang akan lebih menonjol dengan orang yang mempunyai kemampuan biasa saja.

Yang ingin dicapai di kantor dan mengikuti pada pengetahuan, *skill, atitude* yang penerapannya harus merata serta sesuai standar prestasi kerja yang diatur dalam pekerjaan adalah salah satu definisi kemampuan. Karakteristik individual merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Brunobars (2019)

H_1 : Kemampuan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar.

H_2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar.

H_3 : Kemampuan intelektual dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Analisi deskriptif kualitatif dilakukan untuk memberikan orientasi umum terhadap penelitian melalui data sampel. Sesuai kenyataan tanpa adanya analisis dan membuat kesimpulan umum. Setelah itu data yang didapat dibuat dalam bentuk tabel.

Penelitian dilaksanakan pada Puskesmas Barabaraya di Kota Makassar Yang berlokasi di Jalan Abubakar Lambogo No. 143 Kota Makassar. Adapun waktu penelitian ini selama 3 Bulan. Yang menjadi populasi termasuk seluruh staff Puskesmas Barabaraya Dinas Kesehatan Kota Makssar yang berjumlah 75 Orang, baik itu pekerja yang berstatus ASN maupun pekerja yang masih berstatus kontrak/honorer. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang.

Tehnik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap faktor terikat, maka kitapakai uji statistik regresi:

$$\mathbf{Y = b0 + b1\ X1 + b2\ X2 + e}$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja Pekerja
X1 = Kemampuan Intelektual
X2 = KEPEMIMPINAN
b0 = kestabilan

b1 dan b2 = Angka yang menyatakan Regresi
e = Standar Eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mendeskripsikan temuan dari hasil jawaban responden pekerja Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar, sebagaiamana telah diungkapkan di depan, diketahui bahwa terdapat banyak faktor yang memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja Pekerja. Namun dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja Pekerja dibatasi pada faktor kemampuan intelektual dan kepemimpinan. Penunjuk yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh tersebut memperlihatkan eratnya hubungan antara faktor dependen (prestasi kerja Pekerja) dengan faktor independen (kemampuan intelektual dan kepemimpinan). Tetapi seberapa besar hubungan tersebut, belum dapat diketahui. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menjawab persoalan tersebut.

Tabel 1. Regresi Berganda

Model	Unsatandarized Coefficients		Standarized Coeefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.450	.342		4.237	.000
X1	.491	.064	.594	7.660	.000
X2	.277	.055	.389	5.015	.000

Sumber: Data primer diolah (2019)

Uji t ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor secara individual terhadap faktor dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel coefficients.Kriteria pengujiannya sebagai berikut : H0 : b1 = b2 = 0, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor bebas yaitu kemampuan intelektual dan KEPEMIMPINAN terhadap faktor terikat yaitu prestasi kerja Pekerja. Ha : $b1 \neq b2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang baik dari faktor bebas yaitu yang terdiri dari kemampuan intelektual dan kepemimpinan terhadap faktor terikat yaitu prestasi kerja Pekerja.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	9.675	2	4.837	49.249	.000[a]
Residual	7.072	72	.098		
Total	16.747	74			

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pada tabel 2, terlihat Fhitung 49,249 dengan nilai signifikansi 0,000. maka pada perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel (49,249>3,24) dan tingkat perbedaannya 0,000<0,05. memperlihatkan jika H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya faktor bebas yang antara lain kemampuan intelektual dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor terikat yaitu prestasi kerja.

PENUTUP

Dari analisis dan pembahasan maka disimpulkan: 1) Pengaruh kemampuan intelektual (X1) pekerja Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar berpengaruh secara segmental terhadap prestasi kerja pekerja pada Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar; 2) Pengaruh kepemimpinan (X2) pekerja Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar berpengaruh secara segmental terhadap prestasi kerja pekerja (Y) pada Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar; 3) Pengaruh Kemampuan intelektual (X1) dan kepemimpinan (X2) pekerja Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar berpengaruh secara segmental dan bersama-sama terhadap prestasi kerja pekerja (Y) pada Puskesmas Bara-baraya Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. (2010). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Grasindo.

Atmodiwirio, Soebagyo. (2010). *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.

Damanik, Bahruddin. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru,. AMIK Stikom, Pematangsiantar.

Departemen Pendidikan Nasional. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 2., Jakarta: Balai Pustaka.

Dessler, Garry. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.

Flippo, Edwin, B. (2006). *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo : McGraw-Hill, Kogakhusa Ltd.

Gibson, James, et. al. (2007). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*.

Terjemahan: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T, H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hardoyo. (2010). *Berbagai Macam Tehnik Pembinaan Tenaga Kerja*. Cetakan I. Jakarta: Bharata Karya Aksara.

Hickman, Craig. (2010). *Creating Extellence*. New American Library, New York & Scarborough, Ontario.

Irawan, Prasetya. (2004). *Analisis Prestasi Kerja: Panduan Praktis Untuk Menganalisis Prestasi Kerja Organisasi*, Jakarta: STIA –LAN

Kast, Fremont dan James, Rosenzweig. (2005). *Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.

Madjir, Sulbahri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Prestasi kerja Pekerja Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Universitas Tridinanti, Palembang.

Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Pekerja Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). Universitas Diponegoro, Semarang.

Nawawi, Hadari dan Martini. (2010). Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: CV Haji Masagung.

Pastor, Ioan. (2014). *Leadership And Emotional Intelligence: The Effect On Performance And Attitude*. Romania: Procedia.

Prawirosentono, Suryadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Prestasi kerja Pekerja.* Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.

Risqon, Mochamad, dan Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pekerja. Universitas Muhamadiyah, Semarang.

Robbins, Stephen. (2011). *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York: Prentice Hall, Inc.

Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajeman Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta:LP3ES.

Stoner, James, A, F. (2006). *Manajemen*. Terjemahan: Antarikso, dkk. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Van, Dersal, William. (2006). Prinsip dan Tehnik Supervisi dalam Pemerintahan dan Perseroan. Terjemahan: Hardoyo. Jakarta: Bhratara Karya Aksara.

Winardi. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.