
Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja

Kevin Indajang¹, Vivi Candra², Dermawan perangin Angin³, Nelly Ervina⁴, Sudung Simatupang⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung
Universitas Simalungun

E-mail: kvinnyangg25.stiesa@gmail.com, vfitrawan@gmail.com, darmawanperanginangin@gmail.com,
nellyervinastie@gmail.com, selitaefraim@gmail.com

Article History:

Received: 22 Januari 2024

Revised: 15 April 2024

Accepted: 22 April 2024

Keywords: Kemampuan Intelektual, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract: Kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan harapan dapat terjadi melalui kemampuan intelektual karyawan dan pelaksanaan disiplin kerja yang ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Sapadia Pematangsiantar yang berjumlah 45 karyawan. Hasil penelitian ditemukan bahwa kemampuan intelektual dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan Untuk uji parsial kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan berpengaruh kinerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna ketika kemampuan intelektual karyawan baik dan juga penerapan disiplin kerja yang baik maka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik juga pada karyawan, karena tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja yang baik.

PENDAHULUAN

Saat ini, kompetensi pegawai diharapkan dapat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi, dan hasil serta kinerjanya dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi adalah untuk memajukan komunikasi selama berjalannya organisasi. Semua proses kerja tidak boleh menyimpang dari inti organisasi. Sekalipun anggota berkumpul dalam organisasi, tujuan individu harus konsisten dengan tujuan organisasi. Tujuan keseluruhan organisasi, yaitu memperoleh produktivitas dan keuntungan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling vital dan paling penting untuk diapresiasi (Sofyan et al., 2022), untuk dapat mencapai hal tersebut maka dibutuhkan kinerja yang baik karena kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Rosdaranita, 2017), Hal ini dapat dicapai melalui kemampuan menjalankan tugas dengan baik, mempertanggungjawabkan pekerjaan, dan menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan

kerja dan atasan. Untuk menunjang kinerja tersebut maka pegawai harus mampu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, mempunyai kemampuan berpikir yang baik, dan mampu berinteraksi dengan lingkungan. Kemudian kinerja juga harus ditunjang dengan disiplin kerja yang dapat ditaati, dipatuhi oleh pegawai. dengan dan setia terhadap semua peraturan organisasi.

Demikian juga pada organisasi yang bergerak di bidang perhotelan, industri pariwisata ini saat ini menjadi peluang yang sangat menjanjikan, berdasarkan (Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK: Tentang Standar Usaha Hotel, 2013) bahwa bidang usaha perhotelan adalah suatu bentuk penyediaan akomodasi berupa kamar tamu dalam suatu gedung yang dilengkapi dengan katering harian, hiburan dan pelayanan lainnya untuk mencapai tujuan., serta (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun Tentang Pajak Daerah, 2001) dan kemudian pihak hotel juga menyediakan layanan atau fasilitas lainnya dengan dikenakan biaya

Karena dewasa ini kebutuhan wisatawan saat ini tidak hanya untuk melakukan perjalanan namun juga kebutuhan akan tempat beristirahat pagi para wisatawan, maka dari itu bisnis hotel dapat menjadi kesempatan usaha yang memberikan keuntungan yang begitu besar setiap tahunnya (Mandala, 2022), demikian pula harapan dari Hotel Sapadia Pematangsiantar yang menjadi salah satu hotel yang cukup terkenal di Kota Pematang Siantar dengan nilai bintang tiga (3) yang jumlah kamar yang tersedia 126 kamar dengan 7 kategori kamar dan fasilitas pendukung lainnya seperti kolam renang, tempat karaoke, restoran dan sebagainya, maka dari itu ini akomodasi dapat dikelola secara komersil (Widanaputra et al., 2009), dan kondisi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Damayanti et al., 2018), hotel diharapkan berinovasi untuk menciptakan lingkungan yang unik dan layanan berkualitas tinggi mulai dari kamar hotel hingga lobi dan restoran serta mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawannya (Anggiani, 2017).

Untuk menjadikan hotel tersebut dapat tumbuh dan berkembang maka dibutuhkan kinerja yang baik karena kinerja tersebut tidak hanya tumbuh untuk perusahaan yang bergerak untuk industri produk namun juga perusahaan yang bergerak untuk industri jasa yang dalam hal ini bisnis jasa perhotelan (Silalahi et al., 2019), tanpa adanya kinerja yang baik maka akan mengganggu kesinambungan jalannya roda kehidupan organisasi. (Grace et al., 2021), karena kinerja harus bermanfaat dalam mengatasi segala permasalahan yang muncul dalam organisasi (Silalahi et al., 2022). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Pribowo, 2020), Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya (Akbar et al., 2017), dalam hal ini dapat diukur dengan kemampuan teknis, kemampuan non teknis, kepribadian dan kepemimpinan. Walaupun dalam pelaksanaan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, tidak menjalankan tata tertib administrasi hotel, instruksi pimpinan yang tidak dijalankan serta pemimpin yang belum mampu melakukan kordinasi anggota dalam berkerja, maka dari itu kinerja mulai dari individu, unit kerja atau organisasi dengan memilih target dan pencapaian yang diperoleh dari perilaku (Simatupang & Efendi, 2020),.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dari karyawan tersebut, sejalan dengan penelitian (Jarlah, 2011) bahwa kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja, kemampuan intelektual kapasitas seseorang untuk melakukan aktivitas mental yang tinggi pada semua tingkat pekerjaan dan ini diterjemahkan ke dalam pengetahuan, keterampilan dan kesadaran sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan (Mochammad Munir Rachman et al., 2022), juga sebagai kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Ulfa et al., 2016) menjadi kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai

aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah untuk pekerjaannya (Mohamad Munir Rachman, 2012).

Untuk meningkatkan kapasitas intelektual pegawai, instansi harus memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan agar pegawai kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Samosir et al., 2018), dan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan bekerja dengan sempurna tetapi juga kemampuan untuk menguasai dan mengelola diri sendiri (Feniawati & Yunaningsih, 2019). Kemampuan individu pada dasarnya terdiri dari dua bentuk elemen, yaitu kapasitas intelektual dan kapasitas fisik. (Wahyuni et al., 2013), dan untuk mengukur kemampuan intelektual dapat diukur dengan kemampuan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran yang bersifat induktif dan juga deduktif, visualisasi ruang serta ingatan. (Robbins & Judge, 2014). Namun yang menjadi permasalahan bahwa karyawan belum mampu dalam memberikan pendapat pada saat ada pertemuan, karyawan juga belum dapat memecahkan masalah yang dihadapi secara cepat dan tepat.

Kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Simatupang et al., 2021), penerapan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan (Pangarso & Susanti, 2016). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan (Turang et al., 2015), dan berkaitan dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan (Wahyuni et al., 2013), Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan (Hasanah et al., 2018). Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi (Dewi, 2010), dan tidak menghindar ketika menerima hukuman ketika melanggar tugasnya (Sastrohadiwiryo, 2002), dengan disiplin yang baik secara tidak langsung akan mencapai prestasi dan tujuan dari organisasi demikian pula sebaliknya (Bariyah, 1999), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan (Liyas & Primadi, 2017). Disiplin kerja yang diterapkan melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja serta etika kerja (Sastrohadiwiryo, 2002), namun yang menjadi permasalahan bahwa karyawan menggunakan jam istirahat tidak tepat waktu untuk kembali kerja hal tersebut akan mengganggu proses kerja dari organisasi jika tidak ditindak lanjuti yang sudah pasti akan mengganggu kehidupan organisasi dalam mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif terhadap karyawan Hotel Sapadia Pematangsiantar dengan jumlah 45 karyawan, Data diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada karyawan serta dilakukan uji validitas dengan rhitung dinyatakan valid jika $\geq 0,30$ (Barker et al., 2016), uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha $> 0,70$ (Eisingerich & Rubera, 2010), uji normalitas dengan $\alpha \geq 0,05$ (Sugiono & Susanto, 2015), regresi berganda (Suliyanto, 2011), serta uji hipotesa simultan dan parsial, hipotesa yang diberikan untuk penelitian ini adalah

- H1 : Kemampuan intelektual dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H2 : Kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa seluruh variabel penelitian dan indikatornya dapat dinyatakan valid atau sah, untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Kriteria
Kemampuan Intelektual	Kemampuan numerik	0,574	0,30	Valid
	Kemampuan verbal	0,490	0,30	Valid
	Kecepatan perseptual	0,571	0,30	Valid
	Penalaran induktif	0,706	0,30	Valid
	Penalaran deduktif	0,775	0,30	Valid
	Visualisasi ruang	0,800	0,30	Valid
	Ingatan	0,636	0,30	Valid
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	0,906	0,30	Valid
	Tingkat kewaspadaan,	0,888	0,30	Valid
	Ketaatan standar kerja	0,807	0,30	Valid
	Ketaatan peraturan kerja	0,882	0,30	Valid
	Etika kerja	0,803	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Kemampuan teknis	0,582	0,30	Valid
	Kemampuan non teknis	0,468	0,30	Valid
	Kepribadian	0,641	0,30	Valid
	Kepemimpinan	0,692	0,30	Valid

Hasil ujivaliditas pada tabel 2, bahwa varibel untuk kemampuan intelektual, disiplin kerja dan kinerja karyawan nilai korelasinya memiliki nilai $>$ rkritis 0,30 yang artinya bahwa seluruh elemen dari variabel penelitian kemampuan intelektual, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi digunakan yang dapat dianggap sebagai alat pengumpulan data yang andal dan berpotensi untuk mengungkapkan informasi faktual di lapangan. Hasil untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	r kritis	Kriteria
Kemampuan Intelektual	Kemampuan numerik	0,944	0,70	Handal
	Kemampuan verbal	0,942	0,70	Handal
	Kecepatan perseptual	0,943	0,70	Handal
	Penalaran induktif	0,941	0,70	Handal
	Penalaran deduktif	0,940	0,70	Handal

	Visualisasi ruang	0,940	0,70	Handal
	Ingatan	0,943	0,70	Handal
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	0,976	0,70	Handal
	Tingkat kewaspadaan,	0,976	0,70	Handal
	Ketaatan pada standar kerja	0,978	0,70	Handal
	Ketaatan peraturan kerja	0,976	0,70	Handal
	Etika kerja	0,978	0,70	Handal
Kinerja Karyawan	Kemampuan teknis	0,893	0,70	Handal
	Kemampuan non teknis	0,897	0,70	Handal
	Kepribadian	0,891	0,70	Handal
	Kepemimpinan	0,889	0,70	Handal

Tabel 3 memperlihatkan nilai hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kemampuan intelektual, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* > r kritis 0,70, maka kesimpulannya bahwa variabel kemampuan intelektual, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki kriteria handal

Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan sebagai alat pengujian untuk menentukan apakah model regresi, variabel pengganggu, dan residual berdistribusi normal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 34 berikut ini.

**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kemampuan Intelektual	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,56	57,13	59,67
	Std. Deviation	16,232	15,924	8,469
Most Extreme Differences	Absolute	,162	,156	,111
	Positive	,093	,140	,111
	Negative	-,162	-,156	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,088	1,047	,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187	,223	,632

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4 memperlihatkan nilai untuk *asympt. sig. (2-tailed)* untuk variabel kemampuan intelektual 0,187, disiplin kerja 0,223 dan kinerja karyawan 0,623, Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal dengan ketentuan bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* $\geq \alpha$ 0.05.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu model persamaan untuk melihat hasil dari arah persamaan dari pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen dari suatu penelitian,

hasil untuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,797	4,281		6,726	,000
	Kemampuan Intelektual	,242	,092	,464	2,645	,011
	Disiplin Kerja	,190	,093	,358	2,041	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 memperlihatkan hasil untuk persamaan regresi berganda dengan hasil $Y = 28,797 + 0,242X_1 + 0,190X_2$, dimana hasil penjelasannya apabila nilai dari konstanta dari kemampuan intelektual dan disiplin kerja dianggap nol (0), maka hasil kinerja pegawai adalah 28,797. Selanjutnya ketika nilai koefisien arah dari kemampuan intelektual dengan nilai 0,242 dan disiplin kerja 0,190, artinya ketika kemampuan intelektual dan disiplin kerja naik sebesar satu (1) satuan, maka nilai dari kinerja karyawan akan berubah 0,242 untuk kemampuan intelektual dan 0,190 untuk disiplin kerja dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Hasil dari persamaan tersebut menunjukkan hasil koefisien arah yang positif dari variabel kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta nilai koefisien yang paling besar terdapat pada kemampuan intelektual dibandingkan dengan disiplin kerja, yang berarti karyawan yang memiliki kemampuan mental yang baik dalam melaksanakan keaktifannya dalam berpikir, memiliki nalar yang baik sudah pasti akan mampu untuk menjalankan segala bentuk disiplin kerja yang ada di perusahaan, dan menganggap disiplin kerja yang diterapkan bukan sebagai bentuk yang mengikat prestasi kerjanya namun sebagai pendukung mobilitas kerja karyawan tersebut dalam mencapai kinerjanya.

Uji Hipotesa

Uji hipotesa digunakan sebagai pengolahan dari data untuk melakukan evaluasi dari suatu sampel penelitian dan tujuannya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.

Uji Simultan

Tabel 5. Uji Simultan Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	34,756	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Intelektual

Tabel 5 menunjukkan hasil dari uji simultan variabel kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 34,756$, untuk dapat mengetahui hasil uji

simultan maka perlu membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk hasil F_{hitung} diketahui dengan nilai 34,756 sedangkan F_{tabel} ditemukan dengan model rumus $df = n-k-1$ ($45 - 2 - 1$) = 42 dengan sig tabel 0,05 maka hasilnya 3,22, selanjutnya signifikansi dari hasil hitung adalah 0,000 dan hasil ini $< sig \alpha$ 0,05. Hal ini berarti bahwa untuk $F_{hitung} > F_{tabel} = 34,756 > 3,22$ dan signifikansi hitung pada tabel 9 adalah $0.000 \leq sig \alpha$ 0.05, maka kesimpulannya bahwa menerima H_1 kemampuan intelektual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial.

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan untuk lebih jelasnya hasil dari uji parsial dapat dilihat pada beberapa tabel berikut ini.

Tabel 6. Uji Parsial-1 Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,200	,000
	Kemampuan Intelektual	7,801	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 6 menunjukkan hasil untuk nilai t_{hitung} sebesar 7,801 dan sig_{hitung} 0,000. Untuk menentukan hasil hipotesa diterima maka perlu membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil t_{hitung} adalah 7,801 sedangkan untuk t_{tabel} ditentukan dengan df ($n-k$): $45 - 3 = 42$: 2,018, maka kesimpulannya bahwa $t_{hitung} = 7,801 > t_{tabel}$ 2,018 dan nilai signifikansi hitung $0,00 \leq probabilitas$ 0,05, hal ini berarti menerima H_2 bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Parsial-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	11,586	,000
	Disiplin Kerja	7,407	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 7 menunjukkan hasil untuk nilai t_{hitung} sebesar 7,407 dan sig_{hitung} 0,000. Untuk menentukan hasil hipotesa diterima maka perlu membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil t_{hitung} adalah 7,407 sedangkan untuk t_{tabel} ditentukan dengan df ($n-k$): $45 - 3 = 42$: 2,018, maka kesimpulannya bahwa $t_{hitung} = 7,407 > t_{tabel}$ 2,018 dan nilai signifikansi hitung $0,00 \leq probabilitas$ 0,05, hal ini berarti menerima H_3 bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa H1 diteima, dimana terdapat pengaruh yang positif dari variabel kemampuan intelektual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian (Pakpahan et al., 2020), (Sahudra, 2019) dengan kemampuan intelektual yang baik serta menuruti segala bentuk disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, sebaliknya ketika kemampuan intelektual dan disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Kinerja karyawan menunjukkan efektivitas tindakan spesifik karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Anggiani, 2017), organisasi harus membudayakan disiplin, memberikan kesempatan peningkatan kemampuan (Ekatama et al., 2021) dari anggota organisasinya. Kemampuan intelektual seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu mungkin dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya dan pengalaman (Kusuma et al., 2018) dan semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja akan semakin meningkat.(Riwukore et al., 2022). Organisasi yang memiliki anggota organisasi dengan kemampuan intelektual yang baik serta mampu dalam mematuhi bentuk disiplin kerja secara tertib maka kinerja karyawan akan semakin baik dan mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kesanggupan dalam melakukan penyesuaian diri pada hal yang baru dan mengarah kepada kapabilitas dalam memahami disiplin yang telah diterapkan di organisasi dengan harapan kinerja akan tercapai dalam pemenuhan kebutuhan organisasi dalam proses pencapaian tujuannya.

Pengaruh Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kemampuan intelektual mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Wijaya & Suhaji, 2015) ,kemampuan intelektual akan menjadikan individu mempunyai kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas- tugasnya dengan tanpa keraguan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Samosir et al., 2018), jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula (Wijaya & Suhaji, 2015), seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi walaupun kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Sumarsono, 2004), hal ini berarti bahwa kinerja dan intelektual memiliki hubungan yang tidak kuat (Triwahyudianto, 2017), untuk mengatasi hal tersebut maka untuk meningkatkan kemampuan dari pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan menjadi lebih baik dengan melaksanakan kursus, pemagangan, dan diklat atau pelatihan pegawai (Musriadi et al., 2018), yang secara rutin untuk menggali potensi yang lebih lanjut (Saragih et al., 2018), kemampuan (*ability*) dari seseorang akan turut serta dalam menentukan perilaku serta hasilnya (Sigit, 2003), kemampuan intelektual yang dimiliki oleh karyawan akan menunjukkan prosedur kerja yang sistematis dan akurat, serta moral yang dimiliki oleh karyawan ini akan menentukan perilaku karyawan di tempat kerja akan tetapi jika karyawan tidak memiliki kemampuan intelektual dan tidak bermoral, tingkat keberhasilannya adalah sulit untuk dicapai (Syahril, 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penerapan suatu bentuk disiplin kerja secara tidak langsung memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Simatupang et al., 2021), (Zulkarnaen et al., 2020),(Angin et al., 2021), disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Andriani, 2018). Disiplin kerja dapat dilihat dari

tanggung jawab kemudian sikap maupun perilaku serta tindakan yang dilakukan selama bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014). Disiplin juga erat kaitannya dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar (Pandipa, 2018), dalam arti kata lain jika ada pegawai yang melakukan kesalahan maka perlu dilakukan sanksi yang sifatnya mampu untuk dapat melakukan perubahan akan kesalahan yang telah dilakukannya tidak terulang kembali, disiplin kerja para karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar tercapai jika tidak ada disiplin kerja (Dwikristianto & Kempa, 2017). Walaupun pendapat berbeda datang dari (Simatupang et al., 2022) bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dapat terjadikarena disiplin tersebut sangat mengikat dan membuat rasa jenuh, faktor-faktor peraturan dan penggunaan waktu secara efektif serta tanggung jawab belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Nelizulfa, 2018) dan berkurangnya disiplin kerja akan mengurangi kinerja (Kumarayati et al., 2017). Apabila disiplin diterapkan dengan baik serta tidak menunda waktu maka ketika terjadi masalah akan dapat diatasi dengan mudah (Liden et al., 2001), karena disiplin dapat menjadi modal untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta kebutuhan perusahaan dalam mencapai program yang telah ditetapkan (Tumilaar, 2015) dan disiplin kerja yang tinggi dapat diterapkan agar karyawan sadar untuk penyelesaian pekerjaannya (Ginting & Wau, 2019).

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ditemukan bahwa kenanpuan intelektual dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang secara positif dan serta signifikan secara baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna ketika kemampuan intelektual baik dan penerapan disiplin kerja dijalankan dengan baik maka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik juga bagi organisasi dan ini dapat terjadi dengan meningkatkan kemampuan intelektual para karyawannya yang baik yang diperoleh melalui pemberian kursus maupun pendidikan serta pelatihan ataupun diklat kepada para karyawannya, dan juga pelaksanaan disiplin kerja yang mampu menumbuhkan semangat serta kemampuan dalam meningkatkan kerja karyawannya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada rekan-rekan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, dimana telah membantu terselesaikannya penulisan ini, serta pihak-pihak yang memberikan dukungan terhadap penulis dalam menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. M. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(38), 25–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i1.334>
- Anggiani, S. (2017). Skill Influence on Employee Performance (Empirical Study of Frontlines three Star Hotels in Jakarta). *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*, 3(12), 14–18. [jmas.iraj.in/paper_detail.php?paper_id=10413&name=Skill_Influence_on_Employee_Performance_\(Empirical_Study_of_Frontlines_three_Star_Hotels_in_Jakarta\)](http://jmas.iraj.in/paper_detail.php?paper_id=10413&name=Skill_Influence_on_Employee_Performance_(Empirical_Study_of_Frontlines_three_Star_Hotels_in_Jakarta))
- Angin, D. P., Silalahi, M., & Grace, E. (2021). DISIPLIN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 865–827.

- Bariyah, K. (1999). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Barker, C., Pistrang, N., & Elliott, R. (2016). *Research Methods in Clinical Psychology: An Introduction for Students and Practitioners (3rd ed.)* (Edition: 3). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119154082>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV(2), 75–86.
- Dewi, V. P. (2010). PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMPN KECAMATAN CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA. *Jurnal Admimistrasi Kependidikan*, 12(2), 3–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v12i2.6375>
- Dwikristianto, A., & Kempa, S. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA. *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- Ekatama, M., Surya, A., Astuty, P., & Alie, M. (2021). The Influence of Discipline, Ability, and Incentive to Motivation and Performance of Employee in Pt. IndosatOoredoo, Tbk Bandar Lampung. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October*(30). <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2021.2315840>
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(02), 97. <https://doi.org/10.14414/tiar.v4i02.325>
- Feniawati, T., & Yunaningsih, A. (2019). THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 116–119. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana>
- Ginting, I. E., & Wau, H. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS BERASTAGI KABUPATEN KARO. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 142–149.
- Grace, E., Girsang, R. M., & Simatupang, S. (2021). DAMPAK DARI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA BHAKTI MANUNGGAL. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5841–5848. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1209>
- Hasanah, S. Q., Suwono, S., & Santoso, B. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 77–93.
- Jariah, A. (2011). Analisis Kemampuan Intelektual dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(2), 88–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.30741/wiga.v1i2.53>
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan

- Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Kusuma, J. H., Hamdani, H. L., & Sulaimiah. (2018). The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgasela District, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 9(September), 37–51. [tps://cyberleninka.ru/article/n/the-effect-of-human-resources-ability-leadership-and-work-discipline-on-performance-study-in-pringgasela-district-indonesia](https://cyberleninka.ru/article/n/the-effect-of-human-resources-ability-leadership-and-work-discipline-on-performance-study-in-pringgasela-district-indonesia)
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Human Resource Management*, 40(1), 63–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.4016>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- Mandala, E. (2022). *Apakah bisnis hotel masih menjanjikan di Indonesia?* Pinhome.Id. <https://www.pinhome.id/blog/bisnis-hotel/>
- Musriadi, Idris, A., & Iskandar, E. (2018). Kemampuan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Journal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 373–384. <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2764>
- Nelizulfa, A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)* [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA]. http://eprints.ums.ac.id/66425/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Pakpahan, G. E., Sari, D. P., & Butarbutar, N. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Intelektual dan Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 298. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2385>
- Pandipa, A. K. H. (2018). PENTINGNYA DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN POSO. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 1–94.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK: Tentang Standar Usaha Hotel, (2013).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun Tentang Pajak Daerah, (2001).
- Pribowo, M. G. N. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 195–204.
- Rachman, Mochammad Munir, Handayani, C. . M. S., & Sugijanto, S. (2022). Influence of Intellectual Ability on Lecturers' Performance and Competencies. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(1), 107–120. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i1.34437>
- Rachman, Mohamad Munir. (2012). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen (Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Universitas Swasta di Surabaya). *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, XXII(1), 91–105. <https://media.neliti.com/media/publications/4139->

- ID-pengaruh-kemampuan-intelektual-pembelajaran-individual-dan-internal-locus-of-con.pdf
Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline , Motivation , and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Rosdaranita, A. D. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Spritula dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV SIDIQ Manajemen Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sahudra, T. M. (2019). The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School (SMAN) 1 Karang Baru Aceh, Tamiang Regency. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(2), 137–142. <https://doi.org/10.33258/birle.v2i2.285>
- Samosir, R., Lie, D., Butarbutar, M., & Thressa, S. I. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 30–40. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.71>
- Saragih, S. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BPRS AMANAH BANGSA PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 82–92. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.71>
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Silalahi, M., Candra, V., Grace, E., Simatupang, S., & Julyanthry, J. (2022). Servant Leadership and Its Influence on Employee Performance. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 295–304.
- Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. (2019). The Impact of Motivation on The Performance of Employees in Hotel Sapadia Pematangsiantar. *Journal Of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/87>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), 115–131. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., & Efendi. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2), 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., Silalahi, M., & Butarbutar, M. (2022). BUDAYA SEKOLAH, KECERDASAN INTELEKTUAL, DISIPLIN DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(9), 7377–7394. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1558>
- Sofyan, Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance : The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *KnE Social Sciences: ICASI The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*, 3, 425–440. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11382>

-
- Sugiono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan LiSREL: Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Ed.1). Graha Ilmu.
- Syahril. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektualitas Dan Moralitas Terhadap Tingkat Kesuksesan Dalam Pengembangan Karier Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Menara Ilmu*, 14(2), 150–160.
- Triwahyudianto. (2017). Analisis Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar (Pgsd). *Jurnal Bidang Pendidikan Dasar*, 1(9), 1689–1699.
- Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Journal Emba*, 3(2), 787–797. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8901/8444>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505–516.
- Ulfa, F. F., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2016). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 9–18.
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/481/434>
- Widanaputra, Bambang, H., Suprasto, Aryanto, D., & Sari, R. (2009). *Akuntansi Perhotelan: pendekatan sistem informasi*. Graha Ilmu.
- Wijaya, A., & Suhaji. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–17. <http://103.28.220.26/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=200210>
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 200–215.