

**ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, DAN KEMAMPUAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NORA DYSTA PRISMADHANI

NPM : 19.1.02.02.0229

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

NORA DYSTA PRISMADHANI
NPM : 19.1.02.02.0229

Judul :

**ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, KEMAMPUAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
NGANJUK**


Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 6 Juli 2023

Dosen Pembimbing I


Basthomi Musthi, M.M
NIDN : 0701018607

Dosen Pembimbing II


Dodi Kusuma H.S.,S.H.,M.M
NIDN : 0715127402

Skripsi oleh :

NORA DYSTA PRISMADHANI
NPM : 19.1.02.02.0229

Judul :

**ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, KEMAMPUAN
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
NGANJUK**

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H.,M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nora Dysta Prismadhani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 27 November 2000

NPM : 19.1.02.02.0229

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara sengaja atau tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



NORA DYSTA P
19.1.02.02.0229

Motto :

“Selalu ada sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

Kupersembahkan karya ini buat :

Segala puji syukur kepada Allah telah memberikan rahmat dan

karunia-Nya yang diberikan, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penelitian ini saya persembahkan kepada orang tua yang sangat saya sayangi, yang telah memberikan banyak dukungan, semangat, dan motivasi kepada saya.

Teman-teman yang saling support dan memberi dukungan.

Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan banyak ilmu, teman serta pengalaman.

Abstrak

Nora Dysta Prismadhani : Analisis Pengetahuan, Beban Kerja, dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Pengetahuan, Beban Kerja, Kemampuan Intelektual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengetahuan, beban kerja, kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif. Sumber data ini data primer dan sekunder yang menggunakan instrumen pengumpulan data kuisisioner, observasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil pengujian validitas adalah valid dengan t hitung $>$ t tabel. Hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel dengan ketentuan cronbach alpha lebih dari 0,5 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Dinas PMD lebih memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja seperti pengetahuan pekerjaan yang optimal seperti memberikan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat, beban kerja perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum, dan kemampuan intelektual yang dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha kerja dan teliti.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terwujudnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengetahuan, Beban Kerja, Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini saya ucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang sudah memberikan dukungan dan dorongan serta motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta membantu dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Basthoumi Muslih, M.M. dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Pihak pimpinan dan seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk yang sudah berkenan membantu memberikan berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian.
6. Terimakasih kepada orang tua yang selalu mendoakan dan memberi semangat pada saya.
7. Serta sahabat saya yang sudah membantu dan memberi semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Tidak lupa penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulisan ini, semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. Sekian dan terimakasih.

Kediri, 20 Mei 2023

NORA DYSTA P
NPM. 19.1.02.02.0229

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Indikator Kinerja	11
2. Pengetahuan	12
a. Pengertian Pengetahuan	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	13
c. Indikator Pengetahuan.....	14
3. Beban Kerja.....	15

a. Pengertian Beban Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
c. Indikator Beban Kerja	18
4. Kemampuan Intelektual	19
a. Pengertian Kemampuan Intelektual	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Intelektual... ..	20
c. Indikator Kemampuan Intelektual.....	21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Berpikir	23
1. Hubungan Antara Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
3. Hubungan Antara Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
4. Hubungan Antara Pengetahuan, Beban Kerja, Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	26
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Variabel Penelitian	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	34
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Teknik Analisis Deskriptif	40
2. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	48

1. Sejarah Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.....	48
2. Visi dan Misi Dinas PMD Kabupaten Nganjuk.....	51
3. Struktur Organisasi Dinas PMD Kabupaten Nganjuk	51
B. Gambaran Umum Responden.....	54
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
a. Karakteristik Responden Gender.....	54
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
C. Deskripsi Data Variabel.....	56
1. Deskripsi Data Variabel Pengetahuan	56
2. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja	58
3. Deskripsi Data Variabel Kemampuan Intelektual	60
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai	63
D. Analisis Data	66
1. Pengujian Asumsi Klasik	66
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	72
3. Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	74
E. Pengujian Hipotesis	75
1. Uji T Parsial.....	75
2. Uji F Simultan	76
F. Pembahasan	77
1. Dampak Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
2. Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	79
3. Dampak Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	81
4. Dampak Pengetahuan, Beban Kerja, dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
3.1 : Sekala Likert	35
3.2 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	35
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	37
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas	38
3.5 : Rata-rata Distribusi Frekuensi	42
4.1 : Kelompok Gender	54
4.2 : Kelompok Usia	55
4.3 : Kelompok Tingkat Pendidikan Responden	55
4.4 : Deskripsi Data Variabel Pengetahuan.....	56
4.5 : Deskripsi Data Variabel Beban Kerja.....	58
4.6 : Deskripsi Data Variabel Kemampuan Intelektual	60
4.7 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai	63
4.8 : Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	68
4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas	69
4.10 : Hasil Uji <i>Glejser</i>	71
4.11 : Hasil Uji Linearitas	72
4.12 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	74
4.14 : Hasil Uji t.....	75
4.15 : Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	27
4.1 : Struktur Organisasi	52
4.2 : Hasil Uji Normalitas (Grafik <i>Normal Probability</i>).....	67
4.3 : Hasil Uji Normalitas (<i>Kolmogorov Smirnov</i>)	68
4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik <i>Scatter Plots</i>).....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Instrumen penelitian.....	89
2 : Tabulasi Data	92
3 : Hasil Analisis (output SPSS)	97
4 : Surat Ijin Penelitian.....	105
5 : Balasan Surat Izin Penelitian	106
6 : Surat Keterangan Selesai Penelitian	107
7 : Berita Acara Bimbingan.....	108
8 : Dokumentasi	110

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran Pegawai Negeri Sipil dan kedudukannya sebagai unsur aparatur negara yang mengabdikan untuk masyarakat. Pegawai harus memberikan pelayanan adil kepada masyarakat dengan berdasarkan kesetiaan dan ketaatan pada UUD 1945. Pelayanan adil yang mencerminkan kinerja pegawai di dalam suatu instansi, sehingga sumber daya manusia masih berada di pusat perhatian. Setiap pegawai memiliki peran masing-masing harus dikelola seoptimal mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Termasuk meningkatkan pengetahuan kerja serta mengembangkannya agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan lembaga pemerintahan (Sabrina, 2021).

Sumber daya manusia menentukan kinerja manajemen yang diharapkan mempunyai daya dan kemampuan penting bagi lembaga atau instansi pemerintah untuk mencapai tugas dan fungsinya. Keberhasilan peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia di tingkat individual dan tingkat organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor yang esensial sebagai penyelenggara pemerintahan secara umum, sedangkan esensi khusus adalah penyelenggara tugas dan tanggung jawab yang efektif dan efisien, karena pegawai merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintah sebagai pelaku, penggerak mekanisme dalam dunia pembangunan serta otonomi daerah (Dowansiba, 2023:11). Definisi kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja pegawai dalam

suatu instansi yang tepat dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021:83). Sebuah pandangan menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, keahlian, pengetahuan, rencana kerja kepribadian, motivasi, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja (Kasmir, 2019:189–196).

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pengetahuan. Individu atau kinerja (SDM) yang tidak atau bahkan sedikit pun memiliki pengetahuan akan menghambat keberhasilan sebuah institusi, organisasi dan atau instansi (Setyorini et al., 2021). Pengetahuan adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi pengetahuan untuk digunakan kembali atau dipelajari di dalam organisasi (Hendrawan 2019). Pengertian tersebut mencerminkan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Dengan pengetahuan, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil maksimal. Salah satu artikel membuktikan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan (Surianti et al., 2020).

Setiap instansi memberikan pekerjaan sesuai target agar memperoleh nilai kinerja, jika melebihi target yang diberikan akan menimbulkan beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas Suradi & Rizal (2020:32). Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja itu sendiri. Peneliti terdahulu yang dilakukan Rahayu & Rushadiyanti menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Rahayu & Rushadiyati (2021). Sedangkan, persepsi yang bertolak belakang dinyatakan oleh Paramitadewi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan (Paramitadewi, 2017).

Faktor ketiga yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan intelektual. Karena seseorang bekerja tidak hanya mengandalkan aktivitas fisik saja akan tetapi juga beraktivitas berpikir dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk aktivitas mental, pikir seperti penalaran dan memecahkan masalah (Daengs, 2022:230). Peneliti terdahulu yang dilakukan Candra kemampuan intelektual pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun (Candra et al., 2022). Sementara pendapat lain menemukan hasil yang berbeda Samosir membuktikan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pemantangsiantar (Samosir et al., 2018).

Penelitian ini direncanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Nganjuk (DPMD). Dinas PMD adalah salah satu instansi yang berupaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat Desa. Dinas PMD Nganjuk mempunyai fungsi kinerja yang merumuskan kebijakan teknis, mengkoordinasikan, membina dan memfasilitasi pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai Dinas PMD merupakan suatu hal yang penting untuk masyarakat pedesaan. Namun, harapan tersebut belum terlihat sesuai tujuan instansi, kinerja pada Kabupaten Nganjuk perkembangannya yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yakni kurang memiliki tupoksi untuk memberikan dampingan, fasilitasi terhadap pemerintahan desa melalui program dan kegiatan, kurang pengembangan Pemdes, dan kesejahteraan perkembangan indikator atau indeks kemandirian desa yang masih rendah. Dimungkinkan pengetahuan pegawai Dinas PMD terlihat masih kurang maksimal. Karena berdasarkan wawancara awal dengan Bapak Kasubag Umum, yang menyatakan bahwa pegawai lama memiliki pengetahuan teknologi yang kurang dibandingkan pegawai *fresh graduate*. Bahkan beban kerja yang diberikan berlebihan,

terlihat dari tugas *double job* terlihat dari pegawai lama yang melimpahkan pekerjaan kepada pegawai baru. Tidak hanya itu, kemampuan intelektual pegawai lama terlihat rendah karena mengalami keterbatasan aktivitas berpikir.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, adanya kesenjangan antara hasil jurnal satu dan serta kinerja yang belum sesuai dengan harapan instansi, maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Sehingga, dengan ini penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengetahuan, Beban Kerja dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya pengetahuan penggunaan teknologi pegawai yang diprasyarkan untuk penyelesaian tugas.
2. Kondisi pegawai lama mengakibatkan beban kerja berlebih yang melimpahkan tugasnya kepada pegawai baru.
3. Kemampuan intelektual pegawai lama terlihat rendah, seperti mengalami keterbatasan aktivitas berpikir.
4. Kinerja pegawai yang perkembangannya masih terlihat kurang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah jelas dan terarah, maka perlu dijelaskan pembatasan permasalahan, sehingga kemungkinan terjadi penyimpangan

terdapat masalah yang dapat dihindari. Maka masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengkaji tentang pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.
2. Objek penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.
3. Subyek yang diteliti adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.

D. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah pengetahuan berdampak secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah beban kerja berdampak secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah kemampuan intelektual berdampak secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual berdampak secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dampak pengetahuan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.
2. Menganalisis dampak beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.
3. Menganalisis dampak kemampuan intelektual secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.
4. Menganalisis dampak pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoretis, sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan untuk menambahkan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.

2. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tentang peningkatan pengetahuan, Beban Kerja, kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pustaka dalam bidang penelitian teori-teori sumber daya manusia, pengetahuan, beban kerja, dan kemampuan intelektual pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Riau : Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Efendi, E., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 432. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.425>
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Berbasis Kompetensi* (Pertama). Surabaya : Unitomo Press.
- Dinas PMD, (2019). *Harmonisasi Renstra Dinas PMD TH 2018-2023*. Nganjuk : Data DPMD
- Dowansiba, B. (2023). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta : Tangga Ilmu.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, M. R. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran* (sulisty-o-basuki, MA, MSLs) (ed.); pertama). Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (ed.); kelima) Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Muslih, B., Meilina, R., Sardanto, R., & Soedjoko, D. K. H. (2019). Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 135(4).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Puspadhani, E., Hendriani, M., Wibowo, D., & Suryo, T. (2023). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Rachman, M. Munir. (2012). Pengaruh Kemampuan Interektual, Pembelajaran Individual, Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kopetensi Dan Kinerja Dosen. *Majalah Ekonomi*.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di Smkn 3 Kota Bengkulu.

- Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76.
<https://doi.org/10.33369/insight.12.2.64-76>
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Jakarta : Salemba Empat.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi (ed.); pertama). Medan : umsupress.
- 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>
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun*. 9(2), 45–52.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke 2). Bandung : Alfabeta.
- Suradi, & Rizal, S. (2020). *Beban Kerja (Teori dan aplikasi bata ringan)* (pertama). Makkasar : Nas Media Pustaka.
- Surianti, Razak, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Suswati, E. (2020). *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi : Pendekatan Riset* (T. M. Publishing (ed.); pertama). Malang : Media Nusa Creative.
- Utami, T. Niswati, Susilawati, & Ayu, D. (2021). *Manajemen Stress Kerja (Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam)* (pertama). Medan : CV. Merdeka Kreasi Group.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.