

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA

Oleh
YURIYANSAH LIHIMI
NIM: S.21.19.015

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana



**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA

Oleh:

YURIYANSAH LIHIMI

NIM: S2119015

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN: 0913027101

Pembimbing II



Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**



Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN : 0926096601

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA

Oleh:

YURIYANSAH LIHIMI


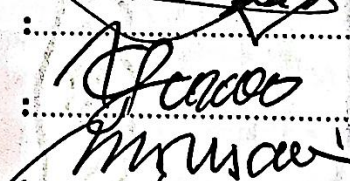
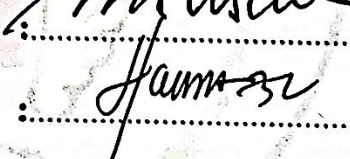
NIM: S2119015

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan di setujui
Oleh tim penguji Pada Tanggal 23 Oktober 2023

Komisi Penguji :

1. Dr. Andi Subhan, S.S.,M.Pd
2. Purwanto, S.IP.,M.Si
3. Moh. Riadi Prasetyo Sono, S.IP.,M.Si
4. Dr. Moch. Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
5. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si


.....

.....

.....

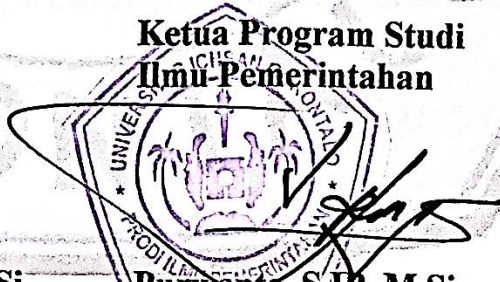
Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN: 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN: 0926096601

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuriyansah Lihimi
NIM : S.21.19.015
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tapa” adalah benar-benar atau merupakan karya seni dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun Perguruan Tinggi lainnya.

Skripsi murni gagasan, rumusan dan Penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran dari pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama, pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 23 Oktober 2023


YURIYANSAH LIHIMI
NIM. S.21.19.015

ABSTRACT

YURIYANSAH LIHIMI. S2119015. THE EFFECT OF WORKABILITY ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE TAPA SUBDISTRICT OFFICE

This research aims to find to what extent the effect of workability on apparatus performance at the Tapa Subdistrict Office. This research applies a quantitative approach with a survey method. It has a number of samples, namely 38 people, and the data analysis technique employs a simple linear regression. The results of the research show that workability (X variable) affects apparatus performance (Y variable) at the Tapa Subdistrict Office by 0.705 (70.5%) and is in the strong category. It means that the workability performed by the apparatus can positively contribute to improve the apparatus performance.

Keywords: workability, apparatus performance, subdistrict office

ABSTRAK

YURIYANSAH LIHIMI. S2119015. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa sebesar 0,705 (70,5%) dan termasuk kategori kuat. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: kemampuan kerja, kinerja pegawai, kantor camat

KATA PENGANTAR

Bismilaahirramaanirrahiim

Assalamu Alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah Subhana Wataala, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah, sehingga saya dapat menyelesaikan SKRIPSI dengan judul ”PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA”. Judul ini penulis angkat dalam sebuah penelitian karena kemampuan kerja aparatur menjadi hal yang menarik untuk dikaji di tengah tuntutan pelayanan publik yang berkualitas kepada aparatur pemerintah.

Dalam penyusunan Skripsi ini banyak kendala yang saya temui, namun atas berkat masukan dan dorongan dari dosen pembimbing, akhirnya Skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Saya menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, sehingga saya mengharapkan masukan dari bapak dosen dan ibu dosen penguji bagi perbaikan Skripsi ini.

Pada kesempatan ini, tidak lupa juga saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku yang telah mendidik dan memelihara hingga dewasa dan berkeluarga.
2. Ibu Dr. Yuriko Abdussamad,M.Si sebagai ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si sebagai rektor Universitas Ichsan Gorontalo.

4. Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos, S.I,Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo dan selaku pembimbing pembimbing I.
5. Bapak Purwanto, S.IP, M.Si sebagai Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
6. Ibu Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo dan pembimbing II yang banyak memberikan masukan perbaikan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis.
8. Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah membantu dalam urusan administrasi selama perkuliahan.

Harapan saya, semoga bantuan serta dorongan kepada penyusun Skripsi, baik dalam tahap penyusunan maupun penyelesaian mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Yang Maha Kuasa. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang berkesempatan membacanya.

Gorontalo, 23 Oktober 2023

Yuriyansah Lihimi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian kemampuan	7
2.2 Indikator kemampuan kerja.....	11
2.3 Pengertian kinerja.....	12
2.4 Cara mendorong kinerja	16
2.5 Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja aparatur	21
2.6 Kerangka pemikiran.....	22
2.7 Hipotesis.....	23
 BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek penelitian	25
3.2 Metode penelitian	25
3.2.1. Desain penelitian.....	25
3.2.2. Operasionalisasi variabel	25
3.2.3. Populasi dan sampel.....	27
3.2.4. Teknik pengumpulan data.....	28
3.2.5. Prosedur penelitian.....	28
3.2.6. Teknik analisis data	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
4.1.1 Visi dan misi Kantor Camat Tapa.....	34

4.1.2 Tugas pokok dan fungsi.....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	39
4.3 Analisis deskriptif variabel penelitian	42
4.3.1 Kemampuan kerja (variabel X).....	42
4.3.2 Kinerja pegawai (variabel Y).....	46
4.4 Analisis statistik dan pengujian hipotesis	50
4.5 Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi koefisien korelasi.....	29
Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja (variabel X).....	40
Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (variabel Y).....	40
Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja (variabel X)	41
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (variabel Y)	41
Tabel 4.5 Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja	43
Tabel 4.6 Pegawai di kantor camat dapat menjelaskan dan memahami dengan baik metode dan prosedur kerja, peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan	43
Tabel 4.7 Pegawai di kantor camat dapat memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan pimpinannya	44
Tabel 4.8 Pegawai di kantor camat dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi	44
Tabel 4.9 Pegawai di kantor camat dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik.....	45
Tabel 4.10 Pegawai di kantor camat dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi	45
Tabel 4.11 Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat baik.....	46
Tabel 4.12 Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat rapi dan cermat....	47
Tabel 4.13 Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugasnya	47
Tabel 4.14 Pegawai di kantor camat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	48
Tabel 4.15 Pegawai di kantor camat dapat bekerja tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga.....	48
Tabel 4.16 Pegawai di kantor camat senantiasa mengembangkan kemampuan kerjanya	49
Tabel 4.17 Pegawai di kantor camat senantiasa mendapat pengarahan kerja dari	

rekan kerja dan pimpinan	49
Tabel 4.18 Pegawai di kantor camat saling bekerjasama dalam menyelesaikan	
permasalahan kerja	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan aparatur pemerintah, khususnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas seluruh sistem penyelenggaraan negara, termasuk peningkatan kapasitas dan disiplin, komitmen, keteladanan, dan kesejahteraan aparatur agar lebih baik. untuk melayani secara keseluruhan Untuk memenuhi tanggung jawab kepengurusan dan pembangunan dengan kemampuan terbaik kami, terutama dengan mengawasi, mempromosikan dan memelihara inisiatif masyarakat dan peran aktif dalam pekerjaan pembangunan, dan menanggapi kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Fungsi terpenting dari setiap lembaga pemerintah adalah penyediaan layanan. Padahal, pembentukan otoritas negara pada dasarnya dimaksudkan sebagai sarana utama penyampaian layanan. Oleh karena itu, sebagai organisasi yang menjalankan tugas pelayanan, tugas pokok dan fungsinya dipengaruhi dan ditentukan oleh prosedur dan kebijakan tertentu, menjadikannya sebagai klien yang bertanggung jawab kepada masyarakat atas kinerjanya. Penyedia layanan pemerintah bertanggung jawab atas tugas yang harus dilakukan, dalam hal ini aparatur pemerintah di kecamatan harus difokuskan kepada kinerja yang diberikannya dalam melaksanakan tugas. Aparatur yang mempunyai kinerja ialah aparatur yang mempunyai komitmen dalam bekerja, komitmen pada dirinya sendiri dan tidak memiliki kamus menyerah pada tantangan pekerjaan seberat apapun. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI

Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, pasal 2 huruf a, disebutkan bahwa untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi pemerintah dilakukan peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai. Pasal ini menghendaki agar setiap aparatur memiliki kemampuan kerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan melalui komitmen para pelaku organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja lembaga atau organisasi. Artinya, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi cenderung baik pula. Seorang pegawai berkinerja baik ketika mereka memiliki tingkat profesionalisme dan kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja karena dibayar sesuai dengan kontrak, dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik. Setiap individu yang menjadi bagian aparatur pemerintah senantiasa dituntut untuk memiliki kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerjanya atau hasil kerjanya, sehingga mereka dapat memberikan manfaat perkembangan dan pertumbuhan organisasi pemerintahan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengannya. Secara realita kita dapat menyangkal bahwa kebanyakan aparatur pemerintah melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien adalah gambaran dari kinerja seseorang atau sekelompok orang aparatur pemerintah.

Walaupun demikian banyak aparatur kurang berhasil dalam karirnya, bukan karena kurangnya kemampuan, kurang daya pikir, kurang keberanian, tetapi yang penting bagaimana memanfaatkan kemampuan kerja, daya pikir dan keberanian itu mengarah kepada pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan

sebelumnya. Aparatur pemerintah yang memiliki daya kinerja yang tinggi mengetahui perbedaan antara mana yang benar-benar penting dalam organisasi pemerintahan dan mana hal yang hanya menarik saja. Seorang aparatur pemerintah seharusnya mampu memilih kondisi tersebut sehingga kinerja yang diharapkan untuk disumbangkan kepada organisasi pemerintah atau minimal unit kerjanya dapat dilakukan secara maksimal.

Kantor Camat Tapa yang merupakan bagian dari perangkat daerah dan merupakan unsur pembantu pimpinan pemerintah Kabupaten Bone Bolango di wilayah Kecamatan Tapa, juga terus menerus melakukan upaya bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai kelemahan yang masih tampak dalam sistem pemerintahan daerah adalah sistem kerja yang masih dianggap kaku, tidak efisien, dan kelebihan pegawai, sehingga menyebabkan mutu pelayanan aparatur yang masih kurang maksimal yang akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja aparatur. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pekerjaan dari unit-unit yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kurangnya inisiatif kerja pegawai untuk memaksimalkan hasil kerjanya, serta kurang optimalnya penggunaan peralatan kantor oleh pegawai yang disebabkan keterampilan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Organisasi harus mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui sarana berupa organisasi yang dipimpin oleh sekelompok orang yang bertindak sebagai pelaku aktif untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan berkat upaya para pelaku organisasi, yaitu pegawai pemerintah. Dalam kaitannya terdapat ikatan yang kuat antara kemampuan kerja

yang dimiliki oleh aparatur dengan tingkat kinerja yang dicapainya. Untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas, maka pembinaan dan pengembangan kemampuan aparatur adalah merupakan hal yang harus dilakukan terus-menerus, di samping menumbuhkan semangat kerja aparatur melalui pemberian motivasi. Untuk itulah diperlukan peranan seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja aparturnya. Sumber utama dari kinerja yang tidak maksimal berasal dari individu aparatur dan lingkungan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan atau pengalaman. Kapasitas kerja mengacu pada keadaan psikologis peralatan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Meskipun keadaan ini sangat subyektif karena mempengaruhi perasaan perangkat yang bersangkutan, itu berarti perangkat dapat merasakan sesuatu yang berguna atau tidak, yang mengarah pada kepuasan kondisi kerja yang ada tergantung pada keadaan emosional perangkat.

Kurang optimalnya kinerja aparatur disebabkan birokrasi pemerintahan kurang didukung oleh aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan yang diharapkan dan birokrasi pemerintahan dijalankan kurang profesional. Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan intelengensi (kecerdasan) yang mencukupi. Orang yang kompeten adalah orang yang sangat termotivasi untuk mengidentifikasi nilai-nilai.

Mereka mungkin secara alami mengalihkan perhatian mereka dari masalah dan secara sadar atau tidak sadar membawanya kembali untuk menyelesaikannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang dalam pekerjaannya dapat diidentifikasi melalui ciri-cirinya yang memiliki mentalitas berpikir luas dan mendalam atau cemerlang ide-ide atau gagasan-gagasannya yang baru dan orisinil selalu muncul, cekatan dan suka tantangan yang baru.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul: Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini.

1. Dari aspek praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan kepada pihak pimpinan di Kantor Camat Tapa, dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja aparaturnya agar kinerja mereka dapat ditingkatkan.

2. Dari aspek teoritik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pemerintahan, khususnya kajian mengenai kemampuan kerja dan kinerja.

3. Dari aspek peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian tentang kemampuan kerja dan kinerja. Di samping itu, hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti untuk mengetahui penerapan konsep dan teori yang diterima dibangku perkuliahan dengan penerapannya di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kemampuan

“Kemampuan” dan “keterampilan kerja” adalah dua kata baku dalam bahasa Indonesia yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan benar. Bakat dalam bahasa Inggris diterjemahkan sebagai "bakat", yang bukan merupakan istilah kerja baku di Indonesia. Istilah bakunya adalah “skill” agar lebih mudah dipahami, maka kemampuan yang dimaksud dalam hal ini disebut “skill” dalam bahasa Inggris.

Kemampuan dasar manusia menurut Fattah (2017:35) ada tiga: keterampilan teknis, keterampilan, keterampilan manusia dan keterampilan konseptual. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh, syaraf, emosi dan pikiran serta alat yang tersedia. Semakin tinggi kualifikasi, semakin tinggi kualitas pekerjaan dan sebaliknya.

Ada beberapa definisi yang memberikan gambaran tentang konsep kemampuan, khususnya kemampuan yang berkaitan dengan peralatan atau personel. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia kapasitas diartikan sebagai “keahlian, kesanggupan, daya yang kita usahakan sendiri” (Poerwadarminta, 1991). Definisi kemampuans menyatakan bahwa kemampuan adalah manifestasi dari keterampilan, kemampuan dan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang dan diwujudkan melalui hasil pekerjaannya dalam organisasi.

Pengertian kemampuan ini menekankan pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang memuaskan sehingga pihak lain dapat merasakan

kepuasan. Kemampuan ini merupakan kualitas yang hakiki dan melekat pada diri manusia sehingga dapat dikembangkan dan ditingkatkan lebih lanjut.

Kemampuan dapat dipandang sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:107), sehingga pegawai dinilai cakap apabila ia mampu melaksanakan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang memuaskan oleh orang tersebut dalam arti efektif, efisien dan wajar sehingga memberikan kontribusi terhadap tugas-tugas organisasinya.

Moenir (2018) tentang konsep capacity mengatakan bahwa capacity berasal dari kata dasar mampu, yang dalam konteks tugas/pekerjaan berarti kemampuan (kata sifat/keadaan) untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata kemampuan buatan sendiri merupakan kata sifat/keadaan yang ditunjukkan kepada seseorang yang mampu melakukan suatu jenis/pekerjaan berdasarkan ketentuan yang ada.

Secara umum, kemampuan manusia dapat dibagi menjadi tiga bagian pokok, yaitu : *technical skill*, *conceptual skill*, dan *Human skill*. (Mathis dalam Hasibuan, 2016). Keterampilan teknis atau keterampilan manusia dan keterampilan konseptual yang diperoleh di lembaga pendidikan formal adalah keterampilan yang diperoleh dalam kursus di lembaga afiliasi, sedangkan keterampilan manusia adalah keterampilan yang ditransfer melalui hubungan interpersonal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dikemukakan bahwa kemampuan sumber daya manusia adalah kesanggupan seseorang untuk

menghasilkan suatu pekerjaan, kesanggupan tersebut adalah merupakan sifat hakiki dan melekat dalam diri manusia.

Sedangkan, Sutermeister dalam Riduwan (2018:258) mengatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang.

Menurut Pasolong (2008:52) kemampuan adalah merupakan salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan atau pengalaman. Selanjutnya, Supriadi dalam Riduwan (2018:252) mengatakan bahwa setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas (kemampuan) tersebut.

Hendrik dalam Riduwan (2018:253) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kemampuan dan kreatif adalah:

- a. Orang-orang kreatif yang ingin mengatur tahun-tahun mereka dengan baik, aktif secara intelektual dan dinamis.
- b. Orang yang berani merenung dan memikirkan masalah yang menantanginya
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi kepada rekan kerja untuk memecahkan masalah
- d. Orang yang matang dan konseptual dalam menghadapi masalah
- e. Orang yang mandiri (mandiri). Ia bekerja sendiri, tanpa bergantung pada orang lain.

Menurut Robbins (2007:188) kemampuan meliputi kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan keterampilan merupakan bagian kemampuan individu yang diperoleh dari proses pembelajaran (learning) yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Adapun kemampuan kerja menurut Robbins (2007) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Disisi lain, Wursanto (2007:301) menyampaikan bahwa kemampuan adalah kemampuan seseorang (kecerdasan dan keterampilan) untuk memecahkan masalah. Jumlah tenaga kerja yang diberikan oleh seseorang sehubungan dengan pelaksanaan suatu kegiatan tergantung pada tingkat kualifikasi orang tersebut. Tidak bisa menyelesaikan masalah berarti yang bersangkutan tidak bisa menganalisa masalah yang dihadapi. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja ialah potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk. untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan sehingga pihak lain dapat merasa puas

2.2. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai merupakan keadaan pada diri seorang pegawai yang didapatkan dari belajar dan pengalaman dalam bekerja. Dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, seorang pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien sesuai

dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:52-53) mengatakan bahwa pembentukan kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, yakni:

a) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis seorang pegawai dapat dilihat dari penguasaan pegawai dalam memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja, dapat menjelaskan dengan baik metode dan prosedur kerja, dan memahami peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan.

b) Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual pegawai berarti pegawai tersebut dapat memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan peminannya, dan dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan apa yang menjadi visi dan misi organisasi.

c) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama, seperti dapat bekerjasama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik, dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi.

2.3. Pengertian Kinerja

Untuk menentukan kinerja secara akurat, seorang pimpinan harus mempertimbangkan tiga faktor: yaitu tujuan (goals), ukuran (size) dan evaluasi (*assessment*). Penetapan tujuan memiliki rekam jejak yang terbukti dalam meningkatkan kinerja di lokasi dan budaya tertentu.

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) prestasi adalah hasil total atau persentase keberhasilan individu dalam melakukan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai peluang, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Pada. Sedangkan menurut Kaswan (2012:187), ada enam kriteria utama yang digunakan dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas: berapa lama/seberapa baik proses atau hasil pelaksanaan kegiatan tersebut mendekati sempurna dalam hal pencapaian tujuan yang diinginkan dari kegiatan atau kegiatan yang ideal tersebut.
2. Jumlah: kuantitas yang diproduksi dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit atau jumlah operasi yang diselesaikan.
3. Ketepatan: berapa lama/baik kegiatan selesai atau hasil dicapai dalam waktu paling awal yang diinginkan dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
4. Efektivitas biaya: berapa lama/baik sumber daya organisasi (misalnya, manusia, keuangan, teknis, fisik) dimaksimalkan untuk mendapatkan keuntungan terbesar atau pengurangan kerugian dari setiap unit, atau contoh penggunaan sumber daya
5. Persyaratan waktu perawatan: berapa lama/baik karyawan dapat melakukan tugas pekerjaan tanpa meminta bantuan manajer atau memerlukan tindakan manajerial untuk mencegah efek buruk
6. Pengaruh Interpersonal: seberapa banyak/baik karyawan meningkatkan harga diri, niat baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Di sisi lain, Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa konsep pencapaian atau pencapaian adalah gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program tindakan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat dikenali dan diukur ketika seorang individu atau sekelompok pegawai telah memenuhi kriteria atau tolak ukur keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika pengukuran tidak menentukan tujuan, tidak mungkin menentukan kinerja individu atau organisasi kecuali ada ukuran keberhasilan.

Menurut Sihotang (2007:243) kinerja nyata merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja. Ketrampilan tanpa motivasi tidak menghasilkan apa-apa, tetapi walaupun ketiadaan, didorong oleh motivasi, pasti akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan bermanfaat. Jadi jika kita mengingat pepatah lama yang mengatakan: Dimana ada kemampuan (motivasi) disitu ada jalan dan kemudian hasil akan tercapai. Bernardin & Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:223) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari tugas atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja umum tugas sesuai dengan jumlah (rata-rata) kinerja tugas atau aktivitas yang dilakukan oleh aparatur.

Selain itu, Tika (2008:121) menyatakan bahwa efisiensi adalah hasil tugas/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Tugas kerja atau kegiatan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau

kegiatan seseorang atau kelompok yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi.

Sedangkan menurut Nawawi (2008:234) kegiatan terencana adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan, baik pekerjaan fisik/materi maupun non fisik/immaterial. Dalam bidang manajemen organisasi, istilah (kinerja) digunakan untuk menunjukkan atau mengukur pelaksanaan dan hasil kerja (kinerja) seseorang, kelompok atau organisasi menurut standar yang berlaku pada tugas/pekerjaan tersebut. dalam jangka waktu tertentu.

Rogers dalam Mahmudi (2018:6) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja itu sendiri (produk kerja), karena produk kerja sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi keuangan. Selain itu, Mahmudi (2018:21) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. Faktor pribadi/individual meliputi: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen setiap individu;
- b. Faktor penuntun antara lain: kualitas motivasi, antusiasme, kepemimpinan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim;
- c. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat rekan kerja dalam tim, kepercayaan rekan kerja, kekompakan dan kedekatan anggota tim;
- d. Faktor sistemik meliputi: sistem kerja, ruang kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi;

- e. Faktor kontekstual (situasi), antara lain: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

2.4. Cara Mendorong Kinerja

Tanggung jawab lain seorang pemimpin dalam manajemen organisasi yaitu mendorong kinerja pegawainya. Menurut Kaswan (2012:190) untuk mendorong kinerja pegawainya, terutama kinerja yang berulang, sangat penting bagi pimpinan melakukan tiga hal lain dengan baik, yaitu:

1. Menyediakan jumlah reward yang benar-benar dihargai pegawai
2. Dilakukan di saat yang tepat, dan
3. Bertindak tanpa pilih kasih dan ikhlas.

Saat ini, beberapa eksekutif menganggap tidak penting untuk memuji, mengakui, dan merayakan keberhasilan anggotanya. Mereka percaya bahwa tidak perlu lagi merugikan pegawai gajinya sudah cukup. Gaji tidak sepenuhnya mencerminkan perhatian, pengakuan dan penghargaan. Jika pegawai merasa tidak diakui oleh organisasi atas kontribusinya, mereka tidak akan berkorban untuk organisasi. Kaswan (2012:190) pengakuan atas keberhasilan seorang pegawai dapat berupa kompensasi, penghargaan, bonus, insentif, dll. Pujian paling praktis bahkan tidak memerlukan biaya. Pemimpin harus mencari hal/pekerjaan yang membuat karyawan merasa nyaman.

Jangan menyibukkan diri dengan penghargaan yang tidak diperlukan pegawai, seperti sertifikat penghargaan, dan lain-lain. Sebaliknya, bertanyalah kepada pegawai apa yang paling penting bagi mereka., misalnya gaji, tunjangan, liburan, hak istimewa dan lain-lain. Selanjutnya berikan penghargaan itu tepat waktu, segera setelah prestasi besar yang dilakukan pegawai.

Dan terakhir menurut Kaswan (2012:190), beri penghargaan itu dengan cara yang dianggap pegawai adil. Keadilan merupakan konsep yang subjektif, tetapi dapat ditingkatkan mengikuti praktik-praktik penting berikut:

- a. Suara. Kumpulkan input pegawai melalui survei atau wawancara
- b. Konsistensi. Yakinkan bahwa semua pegawai diperlukan secara konsisten ketika mencari input dan berkomunikasi tentang proses pelaksanaan penghargaan.
- c. Relevan. Meliputi penghargaan yang benar-benar dibutuhkan pegawai
- d. Komunikasi. Menjelaskan secara gamblang aturan dan logika proses penghargaan.

Memang tidak ada batasan penghargaan/pujian, tetapi bersikaplah tulus, spesifik dan akurat ketika kita (pimpinan) mengakui kinerja seseorang. Ketulusan sangat penting karena riset menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai yakin anda memberi penghargaan atau pujian untuk memanipulasi mereka agar meningkatkan kinerja, kinerja cenderung menurun, tidak naik.

Oleh karena itu tidak mengherankan, pegawai kerap berperilaku sangat bertanggung jawab bila sebelumnya ditanya pendapatnya mengenai apa yang adil dan diberikan penghargaan/pujian secara tulus. Secara singkat dapat dikatakan,

manajemen untuk kinerja maksimum menuntut kita melakukan tiga hal, yakni mendefinisikan kinerja, memfasilitasi kinerja, dan mendorong kinerja.

Mangkunegara (2007:22) mengatakan bahwa setidaknya ada tujuh langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1. Identifikasi kesenjangan kinerja

Hal ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- a. Identifikasi masalah terkait data dan informasi yang dikumpulkan secara terus-menerus dari operasi bisnis.
- b. Identifikasi masalah kepegawaian
- c. Perhatikan masalah yang ada.

2. Mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:

- a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
- b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 - Biaya yang dikeluarkan jika tanpa aktivitas
 - Biaya yang dikeluarkan jika intervensi dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja

3. Identifikasikan masalah yang mungkin menjadi penyebab kekurangan tersebut, baik yang berkaitan dengan sistem maupun karyawan itu sendiri.

4. Rencana aksi disusun untuk menghilangkan penyebab kekurangan.

5. Laksanakan rencana aksi.

6. Menilai apakah masalah terpecahkan atau tidak

7. Jika perlu, restart

Berdasarkan pemahaman tersebut, setiap anggota organisasi harus memahami bahwa pekerjaan yang dilakukannya pasti membawa hasil. Oleh karena itu, kinerja dapat digambarkan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang/kelompok orang selama periode waktu tertentu. Prestasi dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan perilaku, keterampilan, persaingan, umpan balik dan keterampilan khusus yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah kemampuan kerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, menurut Ruky (2006:7) elemen atau input yang harus digunakan organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi, bukan hanya orangnya. Elemen-elemen ini termasuk teknologi yang digunakan (peralatan, metode kerja), kualitas input (termasuk bahan), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, desain dan kebersihan tempat kerja), iklim organisasi dan budaya perusahaan (termasuk tinjauan umum). dan manajemen. dan sistem penghargaan dan insentif.

Gibson (2007:6) mengatakan bahwa sebagai persyaratan terbentuknya kinerja yang tinggi adalah perubahan sikap dan perilaku individu yang positif. Dan biasanya kinerja berhubungan dengan produktivitas, *performance* pelaksanaan tugas kerja dan aktivitas atau individu.

Kemudian menurut Danim (2008:253) tim yang efektif dan berkinerja tinggi biasanya mempersyaratkan:

- a. Dukungan
- b. Kerja sama
- c. Kepercayaan
- d. Kemampuan beradaptasi
- e. Kesabaran
- f. Persahabatan
- g. Komitmen
- h. Keberanian
- i. Humor
- j. Antusiasme
- k. Kecocokan
- l. Ketidakegoisan

2.5. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Seseorang dalam pekerjaannya dapat diidentifikasi melalui ciri-cirinya yang memiliki mentalitas berpikir luas dan mendalam atau cemerlang ide-ide atau gagasan-gagasannya yang baru dan orisinil selalu muncul, cekatan, dan suka tantangan. Di samping itu biasanya juga memiliki ciri-ciri yang pekerja keras, berpikir mandiri, komunikatif juga konseptual dan memiliki orientasi hidup yang jelas. Sementara itu, kemampuan seseorang (pegawai) secara aplikatif indikatornya dapat dilihat pada ketrampilannya dalam menjalankan tugas, ketrampilannya dalam mengadakan variasi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Secara definitif Bernardin & Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) menjelaskan kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) kinerja adalah perpaduan antara keterampilan, usaha dan potensi yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang. Kemudian, Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang timbul dari tugas atau aktivitas tertentu yang dilakukan oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu.

Oleh karena itu, aktivitas adalah aktivitas yang muncul dari suatu proses atau cara kerja dalam suatu fungsi. Kinerja mendefinisikan suatu proses yang berhubungan dengan kegiatan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, karena suatu kegiatan adalah kegiatan yang berhubungan dengan sesuatu (output). Demikian halnya dengan kinerja aparatur berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja pegawai sangat menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

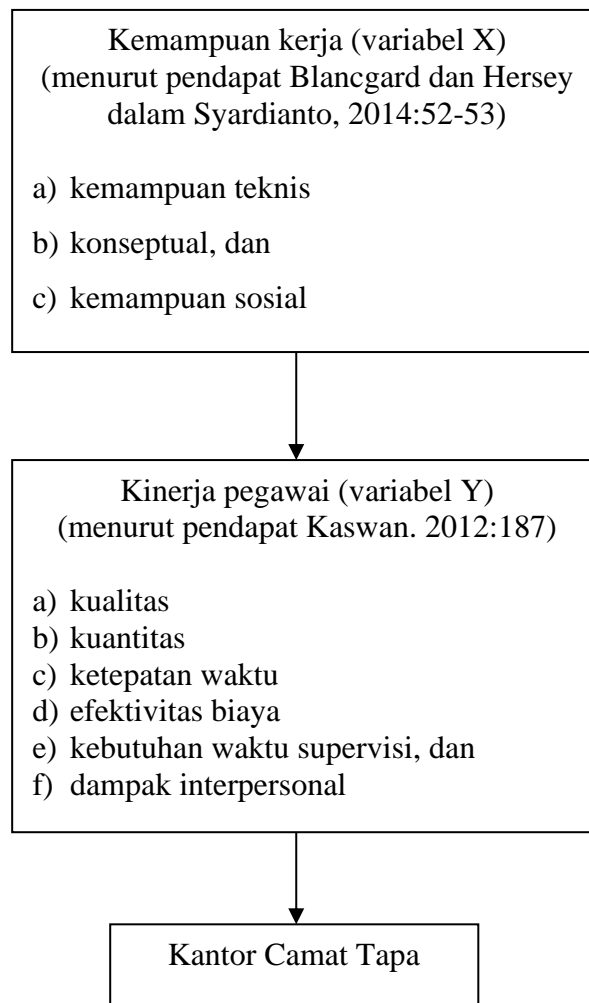
Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:47) secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan inteligen (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill), yaitu, pegawai yang memiliki IQ lebih tinggi dari rata-rata, pendidikan yang memadai dan kemampuan melakukan pekerjaan sehari-hari lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Padahal efisiensi menurut Mangkunegara (2016:67) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

dibebankan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai melalui keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah hasil hubungan antara usaha, kemampuan dan pelaksanaan tugas. Kinerja merupakan pengetahuan terpenting tentang kinerja seorang pegawai

2.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Untuk mengkaji kemampuan kerja digunakan pendapat Blancgard dan Hersey dalam Syardianto (2014:52-53) yang mengatakan bahwa pembentukan kerja mengacu kepada beberapa indikator, yakni a) kemampuan teknis, b) kemampuan konseptual, dan c) kemampuan sosial. Kemudian, untuk mengkaji kinerja pegawai digunakan pendapat Kaswan (2012:187), yang mengatakan ada enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja, yakni: a) kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) efektivitas biaya, e) kebutuhan waktu supervisi, dan f) dampak interpersonal.

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir

2.7. Hipotesis

Menurut Riduwan (2018:35) hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ho: Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa.

Ha. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah dan kerangka pemikiran seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan di lokasi penelitian adalah ± 3 (tiga) bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan melalui prosedur, teknik dan metode penelitian yang umumnya berlaku pada penelitian sosial. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Suryawati dalam Ridwan (2009:93) penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Ada dua variabel dalam penelitian ini yakni kemampuan kerja (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y). Adapun uraian lebih lanjut tentang operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut.

Kemampuan kerja ialah kapasitas pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:52-53) mengatakan bahwa pembentukan kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator, yakni:

- a) Kemampuan teknis ialah kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja, dapat menjelaskan dengan baik metode dan prosedur kerja, dan memahami peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan.
- b) Kemampuan konseptual ialah kemampuan pegawai untuk memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan peminannya, dan dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi.
- c) Kemampuan sosial ialah kemampuan pegawai untuk bekerja sama, seperti dapat bekerjasama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik, dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi.

Kinerja pegawai ialah keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai atau melebihi standar yang diberikan kepadanya. Menurut Kaswan (2012:187) ada enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja, yakni: a) kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) efektivitas biaya, e) kebutuhan waktu supervisi, dan f) dampak interpersonal.

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Populasi menurut Riduwan (2018:55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dan menurut Sudjana dalam Ridwan (2009:94) populasi adalah himpunan semua nilai yang mungkin, baik dengan menghitung atau mengukur,

secara kuantitatif atau kualitatif, untuk sifat-sifat tertentu untuk sekumpulan objek yang lengkap dan unik yang sifat-sifatnya ingin dipelajari.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh pegawai negeri sipil dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan di Kantor Camat Tapa.

3.2.3.2. Sampel

Sampel yang akurat mencerminkan karakteristik populasi bergantung pada dua faktor: metode pengambilan sampel dan penentuan ukuran sampel.. Sampel menurut Arikunto dalam Riduwan (2018:56) adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Karena populasi dalam penelitian besar, maka digunakan teknik aksibental untuk penarikan sampel. Untuk pegawai negeri sipil di Kantor Camat, teknik penerikan dampelnya menggunakan sensus, dimana seluruh pegawai dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk masyarakat digunakan teknik aksidental, yaitu penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sedang membutuhkan pelayanan pegawai di Kantor Camat Tapa, maka orang tersebut dapat digunakan sebagai sampel, yakni sebanyak 15 orang. Dengan demikia, maka jumlah sampel secara keseluruhan ialah 38 orang (Pegawai negeri sipil = 23 orang + 15 masyarakat)

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang telah tersusun secara sitematik, kemudian diberikan kepada para respoden untuk dijawab, kemudian diolah dan analisis.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (sasaran) jelas diperlukan instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang terpenting adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dan untuk memastikan suatu alat atau meteran tersebut valid dan reliabel maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat tersebut sebelum digunakan sehingga memberikan informasi yang objektif saat digunakan.

3.2.5.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas atau tingkat validitas suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel. selanjutnya dalam interpretasi koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiyono (2016:106) mengatakan bahwa item yang menunjukkan korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut juga memiliki validitas yang tinggi. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selain itu, angka korelasi yang ditentukan menggunakan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t-Student dan dibandingkan dengan t-tabel dengan (n-2) derajat kebebasan pada tingkat signifikansi yang dipilih. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dianggap valid. Jika t-score kurang dari atau sama dengan nilai t-tabel, maka soal dianggap tidak valid. Sementara itu, menentukan tingkat validitas atau besar kecilnya koefisien korelasi dari besaran pengaruh masing-masing variabel menggunakan interpretasi koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2018:136)

3.2.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama kepada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Untuk menguji reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis data interval/easy instrument yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a1^2} \right)$$

Dimana :

a = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

$a1^2$ = Total varians

3.2.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menyediakan data kuantitatif, menjadikan statistik sebagai alat terpenting untuk pengukuran, evaluasi, dan penelitian. Statistik adalah seperangkat teknik matematika yang digunakan untuk mengumpulkan, mengatur, dan menafsirkan data numerik. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat untuk menghasilkan data kuantitatif. Ketika peneliti telah mengumpulkan data baik

dari tempat penelitian maupun literatur lain, bahan tersebut ditandai sebagai siap untuk diproses. Data kuantitatif sendiri dikumpulkan melalui kuesioner

3.2.6.1. Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa digunakan analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis terbagi dalam beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

a) Uji t

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel kemampuan kerja (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan formulasi hipotesis
 - $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
 - $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel X1 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$)
- c. Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (P Value) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi (P Value) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Membuat kesimpulan
 - Bila (P Value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.

- Bila (P Value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

b) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar kemampuan variabel kemampuan kerja (variabel X) menjelaskan variabel kinerja pegawai (variabel Y). Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent

c) Analisis regresi sederhana

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut:

Metode regresi sederhana



Keterangan:

X : Kemampuan kerja

Y : Kinerja pegawai

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X : Kemampuan kerja

Y : Kinerja pegawai

a : Nilai konstan atau harga Y jika X = 0

b : Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

4.1.1 Visi dan misi Kantor Camat Tapa

Visi

Terwujudnya Kecamatan Tapa sebagai pusat pelayanan masyarakat sekaligus mampu menjembatani antara program pemerintah daerah dan kepentingan masyarakat.

Misi

Dalam rangka mewujudkan itu, maka Misi yang harus diemban oleh pemerintah Kecamatan Tapa adalah harus mampu menjalin kerja sama dengan unsur pihak dan uni-unit kerja yang ada di tingkat kecamatan termasuk dengan stakeholder yang ada, dengan lembaga-lembaga di desa. Mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, melengkapi formasi yang masih kosong, melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia bagi aparat melalui pemberian motivasi bagi staf / pejabat di lingkungan Kantor Camat untuk melanjutkan studi.

4.1.2 Tugas pokok dan fungsi

1. Camat

Camat mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 2, Camat mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan daerah.
- b. Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan

Untuk menyelenggarakan fungsi, Camat mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan sosial politik dalam Negeri.
- b. Pembinaan pemerintahan Desa / Kelurahan
- c. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.
- d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan lingkungan hidup.
- e. Pembinaan kesejahteraan sosial.
- f. Pembinaan pelayanan umum.
- g. Penyusunan rencana dan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.

2. Sekretaris Camat

Sekretaris mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi kantor kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Sekretaris Camat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana, pengendalian dan Evaluasi pelaksanaannya serta penyusunan laporan.

- b. Penyusunan Anggaran dan Penatausahaan serta penyusunan pertanggung jawaban keuangan.
- c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kearsipan, Kepegawaian, Keuangan, Perlengkapan dan Rumah Tangga.

3. Kepala Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrarian, pembinaan sosial politik dalam negeri, administrasi kependudukan serta pembinaan pemerintahan desa / kelurahan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Pemerintahan mempunyai tugas :

- a. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan umum dan pemerintahan Desa / Kelurahan.
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan administrasi kependudukan.
- c. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan kegiatan sosial politik, Ideologi Negara Kesatuan Bangsa.
- d. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan keagrariaan.
- e. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang pemerintahan.
- f. Pelayanan masyarakat di bidang pemerintahan.

4. Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan polisi pamong praja.

Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan aparat ketertiban dan Polisi Pamong Praja.
- c. Pengolahan data dan Evaluasi data di bidang Ketentraman dan Ketertiban.
- d. Pelayanan masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban.
- e. Penyelenggaraan kegiatan administrasi perlindungan masyarakat.

5. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan

Seksi pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan mempunyai tugas melakukan pembinaan masyarakat di bidang sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan lingkungan hidup.

Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana fisik, perekonomian, produksi dan distribusi.
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan perekonomian yang meliputi perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanian, perindustrian dan perdagangan, usaha informal dan kehutanan serta peningkatan kelancaran distribusi hasil produksi.

- c. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan lingkungan hidup.
- d. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang pemberdayaan masyarakat.
- e. Pelayanan masyarakat di bidang pemberdayaan masyarakat.
- f. Penyelenggaraan kegiatan administrasi pemberdayaan masyarakat.

6. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial.

Untuk menyelenggarakan tugas, Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas :

- a. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan, pelayanan dan bantuan sosial, Pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olah raga.
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan Kesehatan masyarakat.
- c. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang kesejahteraan sosial.
- d. Pelayanan masyarakat di bidang kesejahteraan sosial.
- e. Penyelenggaraan kegiatan administrasi kesejahteraan sosial.

7. Kepala Seksi Pelayanan Umum

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas melakukan urusan pelayanan umum yang meliputi pelayanan kekayaan dan inventarisasi desa/kelurahan, kebersihan, sarana dan prasaranan umum serta perizinan.

Untuk menyelenggarakan tugas, seksi pelayanan umum mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan pelayanan kekayaan inventarisasi Desa/Kelurahan.
- b. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan, pertamanan dan sanitasi lingkungan.
- c. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan sarana dan prasarana fisik Pelayanan Umum.
- d. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan Pelayanan Perizinan.
- e. Penyiapan bahan dan penyelenggaraan rapat-rapat dinas dan upacara.

4.2 Hasil penelitian

Untuk memastikan apakah semua butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian dapat digunakan atau tidak, maka semua butir pertanyaan tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

4.2.1 Hasil uji validitas

Pengujian kuesioner penelitian ini telah dilakukan kepada 38 orang diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja (variabel X)

Variabel	Nomor pertanyaan	Koefisien korelasi		Keterangan
		r tabel	r hitung	
Kemampuan kerja (variabel X)	1	0,329	0.838	Valid
	2	0,329	0.878	Valid
	3	0,329	0.793	Valid
	4	0,329	0.836	Valid
	5	0,329	0.745	Valid
	6	0,329	0.789	Valid

Sumber: olahan statistik, oktober 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada 38 responden dapat diketahui semua pertanyaan untuk mengukur kemampuan kerja (variabel X) yang terdiri atas 6 pertanyaan, nilai r hitungnya semuanya lebih besar dari nilai t tabel = 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian untuk variabel kemampuan kerja (variabel X) dikatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (variabel Y)

Variabel	Nomor pertanyaan	Koefisien korelasi		Keterangan
		r tabel	r hitung	
Kinerja pegawai (variabel Y)	1	0,329	0.796	Valid
	2	0,329	0.839	Valid
	3	0,329	0.753	Valid
	4	0,329	0.848	Valid
	5	0,329	0.838	Valid
	6	0,329	0.822	Valid
	7	0,329	0.854	Valid
	8	0,329	0.861	Valid

Sumber: olahan statistik, oktober 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada 38 responden dapat diketahui semua pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y) yang terdiri atas 8 pertanyaan, nilai r hitungnya semuanya lebih besar dari nilai t tabel = 0,329. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai (variabel Y) dikatakan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach (a)*, dimana nilai koefisien alpha harus lebih besar dari nilai koefisiennya reliabilitas yakni 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja (variabel X)

Reliabilitas		Keterangan
Koefisien alpha	Koefisien reliabilitas	
0,936	0,60	Reliabel

Sumber: olahan statistik, oktober 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada 38 responden dapat diketahui semua pertanyaan untuk mengukur kemampuan kerja (variabel X) yang terdiri atas 6 pertanyaan, nilai koefisien alpha = 0,936 lebih besar dari nilai batas koefisien reliabilitas = 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian untuk variabel kemampuan kerja (variabel X) dikatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (variabel Y)

Reliabilitas		Keterangan
Koefisien alpha	Koefisien reliabilitas	
0,953	0,60	Reliabel

Sumber: olahan statistik, oktober 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada 38 responden dapat diketahui semua pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y) yang terdiri atas 8 pertanyaan, nilai koefisien alpha = 0,953 lebih besar dari nilai batas koefisien reliabilitas = 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai (variabel Y) dikatakan reliabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur kemampuan kerja (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), dikatakan valid dan reliabel dan dapat digunakan sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3 Analisis deskriptif variabel penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Kuesioner penelitian telah dijawab oleh 38 responden dan akan dideskripsikan. Deskripsi hasil penelitian akan memberikan gambaran tentang setiap indikator penelitian. Berikut ini deskripsi (gambaran) mengenai tanggapan responden terhadap indikator penelitian:

4.3.1 Kemampuan kerja (variabel X)

Kemampuan kerja (variabel X) diukur dengan mengajukan enam pertanyaan kepada responden dan semuanya telah dijawab. Adapun hasil deskripsi jawaban rseponden dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. 5 Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	15.8
Setuju	17	44.7
Ragu-ragu	14	36.8
Kurang setuju	1	2.6
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat memiliki kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu yakni sebanyak 14 orang (36,8%).

Tabel 4. 6 Pegawai di kantor camat dapat menjelaskan dan memahami dengan baik metode dan prosedur kerja, peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	13.2
Setuju	18	47.4
Ragu-ragu	11	28.9
Kurang setuju	4	10.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat dapat menjelaskan dan memahami dengan baik metode dan prosedur kerja, peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu.

Tabel 4. 7 Pegawai di kantor camat dapat memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan peminannya

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	15.8
Setuju	17	44.7
Ragu-ragu	11	28.9
Kurang setuju	4	10.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat dapat memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan peminannya. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

Tabel 4. 8 Pegawai di kantor camat dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	6	15.8
Setuju	12	31.6
Ragu-ragu	18	47.4
Kurang setuju	2	5.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu bahwa pegawai di kantor camat dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan setuju.

Tabel 4. 9 Pegawai di kantor camat dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	5	13.2
Setuju	16	42.1
Ragu-ragu	14	36.8
Kurang setuju	3	7.9
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai kantor camat dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

Tabel 4. 10 Pegawai di kantor camat dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	18.4
Setuju	14	36.8
Ragu-ragu	12	31.6
Kurang setuju	5	13.2
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu.

4.3.2 Kinerja pegawai (variabel Y)

Kinerja pegawai (variabel Y) diukur dengan mengajukan delapan pertanyaan kepada responden dan semuanya telah dijawab. Adapun hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4. 11 Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat baik

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	9	23.7
Setuju	11	28.9
Ragu-ragu	15	39.5
Kurang setuju	3	7.9
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu bahwa hasil kerja pegawai di kantor camat sangat baik.

Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan setuju.

Tabel 4. 12 Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat rapi dan cermat

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	11	28.9
Setuju	12	31.6
Ragu-ragu	12	31.6
Kurang setuju	3	7.9
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju dan ragu-ragu bahwa hasil kerja pegawai di kantor camat sangat rapi dan cermat. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan sangat setuju.

Tabel 4. 13 Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugasnya

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	9	23.7
Setuju	14	36.8
Ragu-ragu	11	28.9
Kurang setuju	4	10.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugasnya. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu.

Tabel 4. 14 Pegawai di kantor camat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	12	31.6
Setuju	12	31.6
Ragu-ragu	9	23.7
Kurang setuju	5	13.2
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju bahwa pegawai di kantor camat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

Tabel 4. 15 Pegawai di kantor camat dapat bekerja tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	21.1
Setuju	13	34.2
Ragu-ragu	14	36.8
Kurang setuju	3	7.9
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu bahwa pegawai di kantor camat dapat bekerja tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan setuju.

Tabel 4. 16 Pegawai di kantor camat senantiasa mengembangkan kemampuan kerjanya

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	11	28.9
Setuju	13	34.2
Ragu-ragu	10	26.3

Kurang setuju	4	10.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat senantiasa mengembangkan kemampuan kerjanya. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

Tabel 4. 17 Pegawai di kantor camat senantiasa mendapat pengarahan kerja dari rekan kerja dan pimpinan

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	10	26.3
Setuju	13	34.2
Ragu-ragu	12	31.6
Kurang setuju	3	7.9
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat senantiasa mendapat pengarahan kerja dari rekan kerja dan pimpinan. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

Tabel 4. 18 Pegawai di kantor camat saling bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan kerja

Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	8	21.1
Setuju	16	42.1
Ragu-ragu	10	26.3
Kurang setuju	4	10.5
Tidak setuju	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: olahan kuesioner, oktober 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju bahwa pegawai di kantor camat saling bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Namun, pada tabel tersebut juga tampak bahwa masih cukup besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu

4.4 Analisis statistik dan pengujian hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil uji statistik. Berdasarkan hasil olahan data dapat diketahui variabel kemampuan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 3.686 + 1.240 \cdot X$$

Persamaan struktural tersebut mengandung makna bahwa konstanta sebesar 3,686 menyatakan bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari nilai kemampuan kerja (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) adalah 3,686. Koefisien regresi sebesar 1,240 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai kemampuan kerja (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 1,240.

Selanjutnya dilakukan uji t. Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja pegawai (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa.

Ha. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa.

Kemudian, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian:

Terlihat pada tabel Coefficients^a kolom *Sig* (lampiran) coefficients variabel YX ternyata nilai probabilitas *Sig* = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

Ha. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa, diterima.

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa ditentukan oleh kemampuan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Sulistiyani dan Rosidah (2009:276) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari kemampuan kerja seseorang yang dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, terdapat hubungan erat antara kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kinerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah. Kinerja tersebut akan terwujud apabila seorang pegawai mempunyai kemampuan dan keahlian yang tinggi, bersedia bekerja dengan sepenuh hati, dan mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dengan kemampuan dan adanya harapan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan baik, karena kemampuan kerja seorang pegawai menunjukkan potensi individu mereka dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Setelah diketahui persamaan regresi sederhana, selanjutnya akan dicari seberapa besar kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Hasil uji statistik terhadap tingkat korelasi dan determinasi antara kedua variabel pada tabel Model Summary^b (lampiran), dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara kemampuan kerja (variabel X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $R = 0,840$, dan R Square atau $r^2 = 0,705$ (70,5%), sehingga dapat diartikan bahwa 70,5% kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa, dapat diterangkan oleh kemampuan kerja (variabel X). Dengan demikian, dapat dikatakan

bahwa kontribusi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ialah sebesar 0,705 (70,5%), dan sisanya sebesar 0,295 atau 29,5% dijelaskan oleh variabel lain.

4.5 Pembahasan

Kinerja pegawai pemerintahan merupakan suatu keadaan yang sangat diharapkan oleh organisasi tempat pegawai bekerja dan juga merupakan harapan masyarakat yang membutuhkan pelayanan mereka. Kinerja pegawai sangat diharapkan oleh masyarakat karena organisasi pemerintahan merupakan organisasi yang memonopoli bermacam pelayanan publik yang tidak diberikan oleh organisasi manapun. Hal ini tentunya mengharuskan masyarakat untuk tetap berhubungan dengan organisasi pemerintahan karena tidak ada pilihan lain untuk mencari pelayanan di organisasi lain. Disisi lain, pegawai pemerintah juga harus memiliki kesadaran bahwa mereka merupakan bagian masyarakat juga, yang kebetulan diberi kewenangan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi dalam suatu negara demokratis. Olehnya itu, perbaikan kualitas kerja aparatur pemerintah sangat penting dilakukan, terutama karena saat ini fungsi aparat pemerintah yang banyak mengalami perubahan yang demikian kompleks. Tentu saja perbaikan kinerja pegawai pemerintah tidak dapat dilakukan dengan cepat, akan tetapi perbaikan kinerja memerlukan proses berkesinambungan, terencana dan pada akhirnya nanti akan ditunjang oleh moral dari pegawai pemerintah itu sendiri.

Untuk itu, setiap organisasi pemerintah termasuk pegawai di Kantor Camat Tapa dituntut untuk memberikan sistem penilaian kinerja bagi pegawai mereka, agar setiap pegawai mengetahui hasil yang telah mereka capai. Di sisi lain, hasil

penilaian kinerja dapat memberikan manfaat bagi organisasi di dalam penerapan kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan pegawai, agar setiap pegawai dapat berkarya dan berdaya guna. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai oleh setiap organisasi, haruslah dapat memberikan informasi tentang kondisi sumber daya dimiliki, terutama pegawai atau aparatur yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk menjalankan setiap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai di Kantor Camat Tapa dituntut memiliki kinerja yang baik.. Keberhasilan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerjanya sangat tergantung dari seberapa besar kemampuan kerja yang dimiliki individu atau pegawai, karena unsur manusialah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja organisasi, Hal ini disadari bahwa untuk mewujudkan tujuan daripada suatu organisasi sangatlah diperlukan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (variabel X) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa sebesar 0,705 (70,5%) dan termasuk kategori kuat. Hal ini berarti bahwa sebagian besar kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja pegawainya sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiyatno, dkk (2022) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sampang, artinya semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Kemampuan kerja

pegawai terbentuk karena adanya pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai. Pengetahuan mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, dan keterampilan mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Pengetahuan anggota mengenai pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum (yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas), akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas itu sendiri. Pegawai Kantor Camat Tapa yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerja akan bekerja dengan tersendat-sendat. Pemborosan bahan (misalnya kertas), waktu dan faktor kerja lainnya sering dilakukan oleh mereka yang belum cukup mempunyai pengetahuan dibidang kerjanya. Pemborosan ini tentunya akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Karena itulah, setiap anggota organisasi harus dibina dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang bisa merugikan usaha mencapai tujuan organisasi.

Demikian juga dengan keterampilan anggota, juga merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi anggota baru atau anggota lama yang belum memiliki keterampilan kerja yang tinggi, atau karena dihadapkan oleh pekerjaan yang baru, maka sangat diperlukan tambahan keterampilan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Selain keterampilan, diperlukan pengetahuan dasar yang cukup memadai bagi anggota untuk penyelesaian pekerjaan. Hasibuan (2016:107) mengatakan bahwa kemampuan merupakan suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Seseorang dianggap memiliki

kemampuan jika sanggup menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan atau mencapai kinerja yang telah ditentukan. Selanjutnya dikatakan Hasibuan (2018:118) bahwa kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan ini berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang sangat identik dengan kreatifitas, dan setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali yang tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kemampuan) kerja yang dimiliki tersebut.

Degan kinerja yang baik dari para pegawai, maka pelaksanaan tugas akan lebih efektif dan efisien sehingga pegawai dapat mewujudkan tujuan organisasi secara tepat dan cepat. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai diharapkan mampu mewujudkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja seseorang baru akan dapat diketahui apabila seseorang menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja lahir dari usaha seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang didukung oleh kemampuan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Byars dan Rue dalam Sutrisno (2018), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap

peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya, baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Pada umumnya, pegawai bekerja dalam kelompok atau tim dalam suatu organisasi karena tugas mereka saling berkaitan satu sama lain. Olehnya itu, organisasi pemerintahan kecamatan harus mampu menciptakan kerjasama dalam tim agar pegawai dapat mencapai kinerjanya secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kemampuan kerja (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa sebesar 0,705 (70,5%) dan termasuk kategori kuat. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, berdasarkan hasil tabulasi tanggapan responden, masih terdapat beberapa indikator kemampuan kerja yang mendapat tanggapan negatif dari responden, seperti kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja masih kurang, kurang dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi, kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik, serta kurang dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi. Aspek-aspek ini yang harus lebih ditekankan lagi peningkatannya oleh camat.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan yakni:

1. Camat hendaknya mengupayakan agar beberapa pegawai kecamatan diikutkan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena masih

ada pegawai yang kurang dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada di kantor, sehingga kurang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Camat hendaknya lebih meningkatkan aktivitas pengawasannya kepada pegawai dalam bekerja, dan meningkatkan aktivitas komunikasinya kepada bawahan, karena masih ada beberapa pegawai yang kurang dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi, sehingga berdampak buruk pada peningkatan kinerja organisasi kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Budiyatno, Dwi. 2022. *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang Dimediasi oleh Motivasi*. Jurnal ekonomika 45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022) – E-ISSN:2798-575X ; P-ISSN:2354-6581.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Fattah, Nanang. 2017. *Landasan Manajemen*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gibson dkk. 2007. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Binarupa, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- , 2018. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- La Tjokke, Abdul Gaffar. 2010. *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. Universitas Ichsan Gorontalo.
- Mahmudi. 2018 *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2016. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Moenir, H.A.S. 2018. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2018. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.

- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soleh, Chabib dan Suripto. 2009. *Menilai Kinerja Pemerintahan Daerah*. Fokuemedia, Bandung.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syardianto. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Paradigma, Vol.3 No.1, April 2014.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.

Dokumen:

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refformasi Birokrasi RI Nomor 6 Tahun 2022 tentang *Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Sekretarian Menpan RB. Jakarta.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PILIHAN:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-ragu (RR) = 3

Kurang setuju (KS) = 2

Tidak setuju (TS) = 1

Kemampuan kerja (Variabel X)

Pertanyaan		SS	S	RR	KS	TS
1	Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan memanfaatkan peralatan kantor atau peralatan kerja					
2	Pegawai di kantor camat dapat menjelaskan dan memahami dengan baik metode dan prosedur kerja, peraturan atau standar operasional pekerjaan atau tugas yang diberikan					
3	Pegawai di kantor camat dapat memahami dan melaksanakan dengan kebijakan yang dikeluarkan pimpinannya					
4	Pegawai di kantor camat dapat menjabarkan dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi visi dan misi organisasi					
5	Pegawai di kantor camat dapat bekerja sama dengan rekan kerja tanpa menimbulkan konflik					
6	Pegawai di kantor camat dapat bekerja dengan tim kerja, dan memiliki empati yang tinggi					

Kinerja pegawai (Variabel Y)

Pertanyaan		SS	S	RR	KS	TS
1	Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat baik					
2	Hasil kerja pegawai di kantor camat sangat rapi dan cermat					
3	Pegawai di kantor camat memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugasnya					
4	Pegawai di kantor camat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Pegawai di kantor camat dapat bekerja tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga					
6	Pegawai di kantor camat senantiasa mengembangkan kemampuan kerjanya					
7	Pegawai di kantor camat senantiasa mendapat pengarahan kerja dari rekan kerja dan pimpinan					
8	Pegawai di kantor camat saling bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan kerja					

TERIMA KASIH

DATA STATISTIK

Kemampuan kerja (Variabel X)

Responden	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	3	3	4	3	3	3	19
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	3	3	4	20
4	3	2	2	2	3	2	14
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	4	4	28
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	4	3	3	4	3	20
10	4	4	3	4	4	3	22
11	4	4	4	4	3	4	23
12	3	3	3	5	3	5	22
13	4	4	4	4	5	4	25
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	3	3	4	3	3	20
16	5	4	5	4	4	4	26
17	4	4	3	4	4	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	4	3	19
20	3	3	3	4	3	4	20
21	4	3	4	3	3	4	21
22	4	3	3	3	3	3	19
23	3	4	3	3	3	3	19
24	4	3	4	3	3	4	21
25	3	3	4	3	4	3	20
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	2	3	3	3	2	16
28	5	5	5	5	5	5	30
29	3	3	4	3	3	3	19
30	4	3	3	4	4	4	22
31	2	2	2	3	2	3	14
32	3	3	3	3	4	3	19
33	5	5	5	5	5	5	30
34	3	3	4	3	4	3	20
35	3	2	2	2	3	2	14
36	4	4	3	4	4	5	24
37	3	3	2	3	2	2	15
38	3	3	3	3	3	2	17

Uji validitas dan reliabilitas Kemampuan kerja (Variabel X)

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.6316	14.509	.838	.715	.922
VAR00002	17.8421	13.758	.878	.792	.916
VAR00003	17.7895	14.009	.793	.658	.927
VAR00004	17.7105	14.211	.836	.774	.921
VAR00005	17.7368	14.686	.745	.590	.932
VAR00006	17.7368	13.659	.789	.703	.928

Kinerja pegawai (Variabel Y)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	4	3	4	3	4	3	3	4	28
2	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	4	3	4	3	5	4	3	29
4	3	2	3	2	3	2	2	2	19
5	4	4	4	5	4	4	4	4	33
6	5	5	5	5	5	5	4	4	38
7	5	5	4	4	4	5	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	5	4	5	5	5	36
11	4	4	4	5	5	5	5	5	37
12	2	3	3	3	3	3	3	3	23
13	4	4	4	5	4	5	5	4	35
14	3	3	2	2	2	2	3	2	19
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	5	5	5	4	5	4	4	4	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	5	5	3	4	4	4	4	5	34
19	3	3	3	3	4	4	4	3	27
20	4	4	3	3	3	4	4	4	29
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	4	4	4	4	4	4	31
23	3	3	4	3	3	3	3	4	26
24	3	3	5	5	3	5	3	3	30
25	5	5	3	5	3	4	4	4	33
26	3	2	2	2	2	2	2	3	18
27	3	3	3	4	3	3	3	3	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	5	4	4	5	4	5	4	35
30	3	4	4	5	4	4	5	4	33
31	2	2	2	2	3	2	3	2	18
32	3	4	4	3	3	4	4	4	29
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	4	4	4	3	3	3	29
35	2	3	3	2	2	3	2	2	19
36	4	3	5	4	4	5	4	4	33
37	3	3	2	3	3	3	3	3	23
38	3	4	4	4	3	3	3	4	28

Uji validitas dan reliabilitas Kinerja pegawai (Variabel Y)

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.3947	34.245	.796	.773	.949
VAR00002	26.2632	33.605	.839	.776	.946
VAR00003	26.3421	34.501	.753	.742	.952
VAR00004	26.2632	32.686	.848	.754	.946
VAR00005	26.3947	34.137	.838	.810	.946
VAR00006	26.2632	33.496	.822	.795	.947
VAR00007	26.2895	33.671	.854	.871	.945
VAR00008	26.3421	33.745	.861	.786	.945

Rekapitulasi variabel X dan Y

Responden	Kemampuan kerja (Variabel X)	Kinerja pegawai (Variabel Y)
1	19	28
2	30	39
3	20	29
4	14	19
5	24	33
6	28	38
7	25	37
8	30	40
9	20	34
10	22	36
11	23	37
12	22	23
13	25	35
14	18	19
15	20	24
16	26	36
17	23	24
18	24	34
19	19	27
20	20	29
21	21	32
22	19	31
23	19	26
24	21	30
25	20	33
26	17	18
27	16	25
28	30	40
29	19	35
30	22	33
31	14	18
32	19	29
33	30	40
34	20	29
35	14	19
36	24	33
37	15	23
38	17	28

DISTRIBUSI FREKUENSI:**Frequency Table****Kemampuan kerja (Variabel X)****pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	17	44.7	44.7	47.4
	4.00	14	36.8	36.8	84.2
	5.00	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	18	47.4	47.4	57.9
	4.00	11	28.9	28.9	86.8
	5.00	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	17	44.7	44.7	55.3
	4.00	11	28.9	28.9	84.2
	5.00	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.3	5.3	5.3
	3.00	18	47.4	47.4	52.6
	4.00	12	31.6	31.6	84.2
	5.00	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.9	7.9	7.9
	3.00	16	42.1	42.1	50.0
	4.00	14	36.8	36.8	86.8
	5.00	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.2	13.2	13.2
	3.00	14	36.8	36.8	50.0
	4.00	12	31.6	31.6	81.6
	5.00	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table

Kinerja pegawai (Variabel Y)

pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.9	7.9	7.9
	3.00	15	39.5	39.5	47.4
	4.00	11	28.9	28.9	76.3
	5.00	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.9	7.9	7.9
	3.00	12	31.6	31.6	39.5
	4.00	12	31.6	31.6	71.1
	5.00	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	11	28.9	28.9	39.5
	4.00	14	36.8	36.8	76.3
	5.00	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	13.2	13.2	13.2
	3.00	9	23.7	23.7	36.8
	4.00	12	31.6	31.6	68.4
	5.00	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.9	7.9	7.9
	3.00	14	36.8	36.8	44.7
	4.00	13	34.2	34.2	78.9
	5.00	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	10	26.3	26.3	36.8
	4.00	13	34.2	34.2	71.1
	5.00	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.9	7.9	7.9
	3.00	12	31.6	31.6	39.5
	4.00	13	34.2	34.2	73.7
	5.00	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.5	10.5	10.5
	3.00	10	26.3	26.3	36.8
	4.00	16	42.1	42.1	78.9
	5.00	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pegawai (variabel Y)	30.0789	6.61849	38
Kemampuan kerja (variabel X)	21.2895	4.48365	38

Correlations

		Kinerja pegawai (variabel Y)	Kemampuan kerja (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja pegawai (variabel Y)	1.000	.840
	Kemampuan kerja (variabel X)	.840	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pegawai (variabel Y)	.	.000
	Kemampuan kerja (variabel X)	.000	.
N	Kinerja pegawai (variabel Y)	38	38
	Kemampuan kerja (variabel X)	38	38

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840^a	.705	.697	3.64222

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (variabel Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143.195	1	1143.195	86.176	.000 ^a
	Residual	477.568	36	13.266		
	Total	1620.763	37			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (variabel Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.686	2.904		1.269	.213
	Kemampuan kerja (variabel X)	1.240	.134	.840	9.283	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (variabel Y)



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

KANTOR CAMAT TAPA

Jl. Abdullah Amu Desa Talumopatu No. 18 Telp.....

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 140/KCT-BB/291/IX/2023

Berdasarkan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4715/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2023 tanggal 22 September 2023 tentang Permohonan Izin Penelitian.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Rahmat Hidayat Helingo, S.STP, M.Si
Nip	: 19860901 200602 1 001
Jabatan	: Camat Tapa
Unit Kerja	: Kantor Camat Tapa

Memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	: Yuriyansah Lihimi
NIM	: S2119015
Fakultas	: Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian	: Kantor Camat Tapa
Judul Penelitian	: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tapa

Untuk pengambilan data di Kantor Camat Tapa dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**.

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tapa, 26 September 2023



RAHMAT HIDAYAT HELINGO, S.STP, M.Si
NIP. 19860901 200602 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KECAMATAN TAPA

Jalan Abdullah Amu No. 18 Telp

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 /KCT-BB/355/XI/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAHMAT HIDAYAT HELINGO, S.STP,M.Si
NIP : 19860901 200602 1 001
Jabatan : Camat
Unit Kerja : Kantor Camat Tapa

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YURIYANSAH LIHIMI
NIM : S2119015
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Kantor Camat tapa
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tapa

Telah selesai melaksanakan Penelitian Proposal Skripsi di Kantor Camat Tapa

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
Tapa, 24 November 2023
CAMAT TAPA
CAMAT TAPA
RAHMAT HIDAYAT HELINGO, S.STP,M.Si
NIP. 19860901 200602 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. AchmadNadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 230/FISIP-UNISAN/S-BP/X/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto,S.IP.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : YURIANSYAH LIHIMI
NIM : S2119015
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Pegawai di Kantor Camat Tapa

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **14%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN.0913027101

Gorontalo, 20 Oktober 2023
Tim Verifikasi,

Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI. YURIYANSAH test.doc

AUTHOR

YURIANSYAH LIHIMI

WORD COUNT

8901 Words

CHARACTER COUNT

58399 Characters

PAGE COUNT

56 Pages

FILE SIZE

285.0KB

SUBMISSION DATE

Oct 13, 2023 5:01 PM GMT+7

REPORT DATE

Oct 13, 2023 5:03 PM GMT+7

● 14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 14% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	ejurnal.unisan.ac.id Internet	2%
2	scribd.com Internet	2%
3	repository.uir.ac.id Internet	2%
4	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	1%
5	core.ac.uk Internet	<1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
7	openjournal.unpam.ac.id Internet	<1%
8	fakultasekonomiunita.files.wordpress.com Internet	<1%

9	eprints.umg.ac.id Internet	<1%
10	eprints.unm.ac.id Internet	<1%
11	eprints.uny.ac.id Internet	<1%
12	repository.unibos.ac.id Internet	<1%
13	slideshare.net Internet	<1%
14	francichandra.wordpress.com Internet	<1%
15	muchsinal-mancaki.blogspot.com Internet	<1%
16	kim.ung.ac.id Internet	<1%
17	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
18	putrapublisher.org Internet	<1%

ABSTRACT

YURIYANSAH LIHIMI. S2119015. THE EFFECT OF WORKABILITY ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE TAPA SUBDISTRICT OFFICE

This research aims to find to what extent the effect of workability on apparatus performance at the Tapa Subdistrict Office. This research applies a quantitative approach with a survey method. It has a number of samples, namely 38 people, and the data analysis technique employs a simple linear regression. The results of the research show that workability (X variable) affects apparatus performance (Y variable) at the Tapa Subdistrict Office by 0.705 (70.5%) and is in the strong category. It means that the workability performed by the apparatus can positively contribute to improve the apparatus performance.

Keywords: workability, apparatus performance, subdistrict office



ABSTRAK

YURIYANSAH LIHIMI. S2119015. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TAPA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tapa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Kantor Camat Tapa sebesar 0,705 (70,5%) dan termasuk kategori kuat. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: kemampuan kerja, kinerja pegawai, kantor camat

