

**PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh :

MEYGI KADIR

NIM. S2120025

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING
PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh:

MEYGI KADIR

S2120025

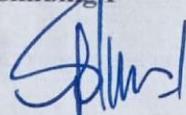
SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Telah disetujui dan diseminarkan,
Gorontalo, — — 2024

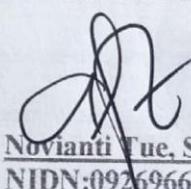
Menyetujui,

Pembimbing I



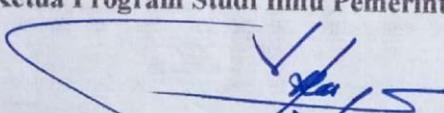
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P.
NIDN: 0913027101

Pembimbing II



Novianti Tue, S.I.P., M.Si
NIDN: 092696601

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN. 0926096601

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

MEYGI KADIR

S2120025

SKRIPSI

Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal - - - 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Tim Pembimbing dan Penguji :

1. Darmawaty Abd.Razak,S.IP M.AP
2. Novianti Tue, S.IP., M.Si.
3. Purwanto, S.IP., M.Si.
4. Dr Sandi Praharas, ST., M.Si
5. Dewi Ngabito, SH., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik

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

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

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

PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meygi Kadir
NIM : S2120025
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memenuhi Ujian Akhir di Universitas Ichsan Gorontalo Merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila bagian – bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tulisakan sebenarnya sesuai dengan norma kaidah, etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi bukan hasil karya sendiri atau terdapat bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pembuatan akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yang Membuat Pernyataan



ABSTRACT

MEYGI KADIR. S2120025. THE EFFECT OF ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ONE-STOP ADMINISTRATIVE SERVICES OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to determine to what extent the effect of ability on apparatus performance at the One-Stop Administration Services Office of North Bolaang Mongondow Regency. This study employs a sample of 31 people. The research results indicate that the R-value or correlation is 0.962. The value of R² or the coefficient of determination is 0.925, which means that the effect has a positive value of 92.5%. It implies that ability affects apparatus performance at the One-Stop Administration Services Office of North Bolaang Mongondow Regency is 92.5%. The remaining 7.5% is affected by other factors or variables unexamined in this study.

Keywords: ability, apparatus performance



ABSTRAK

MEYGI KADIR. S2120025. PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuann untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 orang. Hasil Penelitian bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,962. Kemudian nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,925 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 92,5%. Ini berarti pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 92,5%. Sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kemampuan, kinerja pegawai



MOTTO DAN PESEMBAHAN

MOTTO

“Maka Sesungguhnya bersama Kesulitan ada Kemudahan,. Sesungguhnya Bersama Kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari seusatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al- Insyirah : 6-8)

“Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan, Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua ,suami, dan anak atas Ketulusan dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai, serta untuk orang-orang terdekatku yang selalu memberikan support dan untuk Almamater Kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat mampungkan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**”, untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan Skripsi Program studi Ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Shalawat serta Salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhamad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang

Tidak sedikit hambatan yang penulis temui dalam penyelesaian skripsi ini, namun berkat motivasi dan doa restu dari orang tua Ayah Johan Kadir dan Alm. Rosma Madjid serta suami tercinta Firmansyah Hapili dan Anak Alifka Oktavia Hapili, Mohamad Nur Arafah Hapili, Mohammad Ahnaf Hapili, dan Arshaka Rayyan Alfarizky Hapili sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini walaupun masih banyak kekurangan-kekurangan kerena keterbatasan kemampuan dan ilmu yang Penulis miliki. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan Penulis terima dengan tangan terbuka guna perbaikan dan penyempurnaan Skripsi ini.

Tidak lupa juga dengan segala kerendahan hati Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya Kepada Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H. Abd. Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si Selaku

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.IP., M.Si Selaku Ketua Jurusan Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Darmawati Abdul Razak, S.IP., M.AP. Sebagai Pembimbing I, Novianti Tue, S.IP., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta memberi arahan, kritik dan saran serta masukan selama penulisan skripsi, seluruh staf dan Dosen pengajar di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang Tidak sempat saya sebutkan satu persatu, Ibu Adriani Manopo, SE. Kepala Kantor Samsat dan seluruh Pegawai Kator Samsat Kabupaten bolaang Mongondow Utara, Sekretaris DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Bapak Victor Franky Nanlessy, S.Pi., M.Si. Ibu Kasubag Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Yuli Safitri Olii, S.K.M. serta teman-teman seangkatan Ilmu Pemerintahan FISIP yang bersama sama memberikan doa dukungan motivasi, baik berupa ide, saran maupun perhatian.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya untuk membala semu jasa, bantuan arahan, bimbingan, yang di berikan oleh pembimbing, saran dan Kritik saya harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin ...Yaa Robbal Alamiin.

Terima kasih

Gorontalo, Mei 2024
Penulis

Meygi Kadir

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK INGGRIS	iv
ABSTRAK INDONESIA	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Kemampuan	7
2.1.1 Pengertian Kemampuan.....	7
2.1.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja Pegawai	9
2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	11
2.2 Kinerja	12
2.2.1 Pengukuran Kinerja.....	16
2.3 Kerangka Pikir	18
2.4 Hipotesis	18

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	19
3.1 Objek Penelitian	19
3.2 Metode Penelitian	19
3.2.1 Desain Penelitian.....	19
3.2.2 Operasional Variabel	19
3.2.3 Populasi.....	22
3.2.4 Sampel	22
3.2.5 Jenis dan Sumber Data	23
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.2.7 Prosedur Penelitian	24
3.2.7.1 Uji Validitas	24
3.2.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.2.7.3 Analisis Data	26
3.2.7.4 Pengujian Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran umum Tentang Lokasi Penelitian	30
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	30
4.1.2 Visi dan Misi	32
4.1.3 Tugas dan Fungsi	32
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
4.2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan (X)	34
4.2.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	34
4.2.1.3 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana	36
4.3 Pembahasan	42
BAB V Penutup.....	40
5.1 Kesimpulan.....	40
5.2 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	45
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	20
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	22
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	26
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	29
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X)	34
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	35
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana Anova.....	36
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana Coefficients	37
Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Regresi Sederhana	27
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pengaruh pada penguasaan teknologi, pengelolaan administrasi, pengelolaan keuangan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tingkat kecanggihan teknologi yang digunakan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawainya. Pegawai diharapkan selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya agar lebih mampu memenuhi kebutuhan zaman serta meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dibandingkan faktor lainnya. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia memerlukan keahlian yang cukup handal. Produktivitas anggota organisasi merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Peralatan dan teknologi yang berkualitas dan canggih, namun apabila unsur manusianya tidak mampu bekerja secara efektif dan efisien maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Kinerja kerja

yang tinggi akan membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan menjadi lebih mudah.

Kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan pegawai dan mempengaruhi kontribusinya terhadap instansi atau organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), usaha, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil jerih payah dan tenaga pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, kasat mata, dapat dihitung, namun dalam banyak hal hasil jerih payah dan tenaga pegawai berupa kuantitas yang tidak dapat dihitung dan dilihat, karena ide dan inovasi pegawai dalam rangka kemajuan organisasi yang semakin meningkat. Kinerja kerja yang rendah menjadikan pegawai menjadi pasif sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai di suatu organisasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, masih menjadi permasalahan terkini yang patut untuk dikaji. Kinerja pegawai selalu menitikberatkan pada mengetahui cara melakukan atau menggunakan sesuatu sehingga mencerminkan prinsip efisiensi dan efektivitas. Dikatakan efesiensi bila apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, infrastruktur, sumber daya (manusia dan material) dan waktu dengan cara yang seekonomis mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar mempunyai tujuan atau keinginan.

Kinerja pegawai adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif oleh para pegawai dalam suatu organisasi, kebenaran atau kelengkapan penggunaan cara kerja atau metode yang berkaitan dengan alat dan waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan. Ukuran dasarnya adalah menyelesaikan volume dan jumlah pekerjaan tepat waktu, dengan menggunakan sumber daya manusia minimal yang dimiliki organisasi.

Secara teoritis, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: kinerja pegawai, kualitas sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan organisasi, lingkungan internal dan eksternal organisasi. Namun kendali utamanya tetap pada aspek manusia.

Meningkatkan kinerja pegawai yaitu terlibat dalam peningkatan pendidikan, pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup dengan bekerja penuh konsentrasi. Kinerja yang dimiliki seorang pegawai akan menunjang tugas yang dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini pegawai sangat perlu untuk membina dan menjaga kemampuan kerja yang baik, karena jika pegawai tersebut tidak mempunyai kemampuan kerja dalam melaksanakan tugasnya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan pada mereka, hal ini menimbulkan dampak negatif terhadap citra pemerintah pada masyarakat.

Kinerja yang relatif juga harus dipadukan dengan pelatihan khusus atau keterampilan tambahan (kinerja teknis fungsional) sehingga pegawai dapat bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan posisi pekerjaannya. Kelangsungan

hidup suatu organisasi akan lebih efektif tergantung pada kemampuan kerja para pegawai yang ada. Untuk itu, selain pendidikan formal, pegawai juga dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan teknis tambahan sebagai keterampilan yang wajib dimiliki.

Dari hasil observasi penulis berpendapat bahwa kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara masih cenderung kurang kinerjanya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga mencerminkan rendahnya produktivitas pegawai sehingga berdampak pada buruknya kinerja organisasi pemerintahan di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Beberapa fenomena atau gejala yang dapat diamati di kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, yaitu ; masih kurangnya koordinasi antar rekan kerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat ketika pegawai terkadang tidak dapat bekerja sama dengan baik, misalnya ketika pimpinan memberikan informasi melalui pegawainya mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan namun tidak meneruskannya kepada pegawai lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya, ada sebagian pegawai yang kurang menguasai bidangnya. Beberapa pegawai kurang ahli sehingga penulisan surat harus berulang kali ditulis ulang sehingga membuang-buang kertas (tidak efektif). Hal ini disebabkan karena stafnya tidak terlatih.

Dari fenomena yang dipaparkan di atas, terlihat jelas bahwa jika permasalahan ini terus berlanjut tentu akan berdampak buruk terhadap

produktivitas seluruh organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangatlah diperlukan. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kemampuan menunjukkan potensi individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat pegawai. Dengan kemampuan kerja yang dimiliki, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal, sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap perangkat harus mendorong upaya inovasi dan peningkatan kualitas dengan selalu meningkatkan kemampuannya dalam berinovasi dan beradaptasi terhadap setiap perubahan yang muncul.

Berdasarkan pemaparan diatas maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

“Seberapa besar Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.”

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Teoritis ; Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kemampuan dan kinerja pegawai.
2. Praktis ; Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Pimpinan tentang pentingnya kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.
3. Peneliti ; Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan khususnya bagi para peneliti yang tertarik mempelajari kemampuan pegawai dan kinerja pegawai. Selain itu bermanfaat bagi peneliti sendiri terutama dalam membandingkan teori dan praktek di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kemampuan

2.1.1 Pengertian Kemampuan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2007:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau alat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja kerja. Selanjutnya kemampuan seorang pegawai untuk terus melaksanakan pekerjaan dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang.

Keseluruhan kemampuan individu pegawai pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh Winardi (2012:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”.

Sedangkan Lowser dan Poter dalam As'ad, (2022:61) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensi, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kemampuan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk

kemampuan. Jadi jika seseorang berpengetahuan tinggi dan berketerampilan maka diharapkan ia juga berkompeten tinggi. Dengan kemampuan yang tepat, seseorang dapat melakukan aktivitas tanpa adanya kendala teknis.

Soehardi, (2007:24) mengatakan bahwa kemampuan seseorang juga akan menentukan kinerja dan hasilnya. Kapasitas atau bakat yang kami maksud adalah bakat bawaan seseorang untuk melakukan aktivitas fisik atau mental yang diperolehnya sejak lahir, pembelajaran, dan pengalaman. Keterampilan sering diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan kekuatan fisik, namun sebagian orang juga berpendapat bahwa kemampuan dan kapasitas mempunyai arti yang sama. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang dan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan-kemampuan yang dimiliki pekerja akan lebih mudah menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan, sehingga akan

membawa hasil yang positif yaitu Kinerja yang baik atau efisiensi kerja yang baik. Untuk itu faktor kapasitas kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang mempengaruhi keberhasilan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan menciptakan kinerja yang tinggi, karena kapasitas kerja merupakan potensi yang ada pada diri pekerja untuk melakukan sesuatu, untuk mewujudkannya. Kemungkinan pegawai yang bersangkutan dapat melakukan sesuatu, melaksanakan pekerjaan, atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pasolong (2022:52) menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan/atau pengalaman.

Gibson dkk, dalam Pasolong (2022:52) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu sifat (bawaan atau diperoleh) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu secara mental dan fisik.

Berdasarkan sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara umum mengacu pada kemampuan terpendam untuk melakukan aktivitas tertentu dan bersifat stabil (persisten dalam diri seseorang), yang diterjemahkan sebagai kecerdasan, kecerdasan, bakat, dan pengetahuan.

2 .1.2 Cara meningkatkan kemampuan kerja pegawai

Kemampuan seseorang dalam bekerja akan ditentukan oleh pendidikan dan pengalamannya. Melalui dua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang yang didukung oleh pengalaman yang luas, menunjukkan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Selain melalui pendidikan dan pengalaman, peningkatan

kemampuan seseorang dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan karena dengan pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang sehingga dapat mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan baik.

Dengan pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk belajar lebih banyak tentang keterampilan lain, mereka dapat meningkatkan pengetahuan yang dapat ditransfer dan meningkatkan keterampilan profesional mereka.

Menurut Soeroto (2015:122) Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai diperlukan tiga faktor, antara lain:

1. Berusaha mengembangkan dan memelihara perkembangan jiwa dan raga serta memelihara kesehatan. Apabila seseorang mempunyai perkembangan fisik dan psikis yang kuat, maka ia akan mempunyai potensi dan peluang yang besar untuk tumbuh dan mengembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya yang dilakukan tidak hanya terbatas pada rasio dan kemampuan fisik untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam waktu singkat, namun juga mencakup daya tahan, ketahanan fisik dan mental untuk mengatasi kesulitan, berbagai tekanan pekerjaan agar dapat diselesaikan dengan sukses, baik dan mendapatkan hasil.
3. Upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten adalah dengan mempekerjakan mereka untuk memastikan bahwa setiap organisasi yang berkompeten digunakan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat.

2.1.3 Indikator kemampuan kerja

Seseorang dengan kemampuan yang signifikan akan mampu melakukan tugas yang diberikan. Seperti yang dinyatakan Robbins (2013:46), kemampuan ini merupakan kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu konteks pekerjaan. Dari sudut pandang ini dapat dikatakan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan dalam menghasilkan pekerjaan atau hasil yang baik.

Menurut Thoha: “Kemampuan merupakan salah satu unsur kedewasaan, berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.” Hal ini didukung oleh pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:67) yang menyatakan “kemampuan sama dengan pengetahuan dan keterampilan”. Dengan demikian, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan pegawai itu sendiri, yaitu kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, kemampuan dapat diukur dari:

1. Pengetahuan ; Tujuan organisasi akan berhasil tercapai apabila pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengetahuan pegawai adalah segala sesuatu yang diketahuinya mengenai suatu hal tertentu, merupakan budaya umum yang langsung dilaksanakan atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Pengetahuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya menentukan berhasil tidaknya dalam menjalankan tugasnya. Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta

pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugasnya sangat menentukan sukses atau tidaknya pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan ; Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka akan mempengaruhi keterampilannya dalam melaksanakan tugas. Keterampilan adalah kemampuan terkait tugas yang dimiliki seseorang pada waktu yang tepat. Keterampilan adalah kemampuan teknis yang memungkinkan dilakukannya kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Oleh karena itu, kemampuan berarti penguasaan berbagai teknik, prosedur, dan peraturan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dapat digunakan oleh anggota organisasi.

2.2 Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2007:623) mengartikan kinerja sebagai kesanggupan atau keterampilan atau bakat, sedangkan kinerja berarti seseorang atau perangkat yang mempunyai kesanggupan atau kesanggupan untuk melakukan sesuatu yang dicapai melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pribadi seorang pegawai secara keseluruhan pada dasarnya dibentuk oleh karakteristik dan kompetensi yang dikemukakan oleh Winardi (2012:319) bahwa salah satu konsekuensi langsung dari sifat kinerja yang harus dimiliki setiap penyelenggara adalah terus memupuk “inisiatif”.

Sedangkan Lowser dan Poter dalam As 'ad, (2022:61) mendefinisikan kapabilitas sebagai karakteristik pribadi seperti kecerdasan, keterampilan manual, karakteristik yang menciptakan potensi kekuatan seseorang untuk bertindak dan bersifat stabil. Kinerja seseorang paling sedikit ditentukan oleh tiga aspek kondisi

dasar, yaitu: kondisi sensorik dan kognitif, pengetahuan tentang respon yang benar dan kemampuan untuk melakukan respon tersebut.

Secara psikologis kinerja pegawai mencakup kinerja potensial dan kinerja aktual, artinya pegawai yang mempunyai kinerja di atas rata-rata, mempunyai pendidikan dan pengetahuan yang memadai, serta mempunyai ciri-ciri tersebut di atas untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari akan memudahkan mereka dalam melaksanakan tugas.

Menurut Siagian (2013:109) Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga penting bagi organisasi dan masyarakat dan tidak boleh diabaikan. Ketika organisasi menjadi semakin kompleks dan matang, serta keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk merekrut pegawai semakin beragam, maka ada atau tidaknya orang-orang dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu menjadi hal yang semakin penting.

Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) keterampilan atau kemampuan yang terbentuk dari sejumlah keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup beberapa keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu faktor pembentuk kinerja. Jadi jika seseorang berpengetahuan tinggi dan berketerampilan maka diharapkan ia juga berkompeten tinggi.

Riduwan (2017:38) yang menyatakan bahwa kinerja tergantung pada pengaturan bakat, usaha dan kemampuan. Hasil kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan bentuk perilaku, keterampilan, persaingan, pengajaran dan

keterampilan khusus lainnya yang dapat menunjang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja erat kaitannya dengan masalah produktivitas karena merupakan indikasi seberapa besar upaya yang dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja organisasi pemerintah sangat penting bagi setiap pemerintah daerah. Pentingnya kinerja organisasi pemerintah daerah menurut Soleh dan Suripto (2011:5) adalah:

1. Merupakan umpan balik bagi pemimpin daerah untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah di masa depan.
2. Menentukan SKPD mana yang memberikan kontribusi terbesar dan SKPD mana yang memberikan kontribusi paling kecil terhadap proses pencapaian visi kepemimpinan daerah dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan masing-masing SKPD.
3. Meningkatkan motivasi kerja pimpinan dan pegawai SKPD agar dapat bekerja lebih efektif.
4. Melakukan inovasi terhadap kebijakan, program dan kegiatan yang dianggap lebih efektif serta metode/teknik penganggaran dan mengimplementasikannya secara lebih efektif dalam mencapai visi.
5. Melalui kegiatannya, pemerintah daerah memberikan informasi kepada masyarakat.
6. Meningkatkan kepercayaan masyarakat bahwa dana masyarakat yang dipercayakan telah digunakan sesuai amanah yang diberikan.

Otley dalam Mahmudi (2015:6) mengatakan bahwa kinerja menunjuk pada sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan melakukan pekerjaan, termasuk dalam hal ini hal-hal yang diselesaikan pekerjaan itu. Sedangkan Campbell dalam Mahmudi (2015:21) mengemukakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu pengetahuan, keterampilan dan motivasi.

Di sisi lain, Siagian (2019:214) mendefinisikan kinerja/kesuksesan di tempat kerja sebagai akumulasi dari tiga faktor yang saling bergantung, antara lain:

1. Tingkat kompetensi adalah sejauh mana seorang pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan komunikasi serta keterampilan teknis dan tenaga yang diperlukan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.
2. Tingkat upaya, Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang ditunjukkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sekalipun karyawan mempunyai keterampilan untuk melakukan pekerjaan, mereka tidak akan mampu bekerja dengan baik jika mereka melakukan sedikit atau tanpa usaha.
3. Kondisi eksternal, penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas pegawai. Sekalipun seorang karyawan mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, dia mungkin tidak berhasil. Hal ini disebabkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan dan di luar kendali pekerja, seperti kondisi perekonomian, pembangunan fasilitas, dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam suatu kegiatan tertentu, karena kemampuan bawaan atau kemampuan yang diperoleh selama proses belajar dan keinginan untuk berprestasi.

2.2.1 Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:159) pengukuran kinerja adalah suatu cara atau alat untuk mengukur hasil dari satu atau lebih aktivitas atau proses, bukan hasil dari tujuan itu sendiri. Peran pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik adalah untuk memberikan tanda atau sinyal yang dapat digunakan oleh manajer dan pihak eksternal untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Oleh karena itu, peran utama pengukuran kinerja adalah menjadi alat pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai perbandingan yang lebih baik. Artinya untuk meniru organisasi terbaik maka perlu menggunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut.

Minner dalam Sutrisno (2016:172) menyatakan empat aspek kinerja, yaitu:

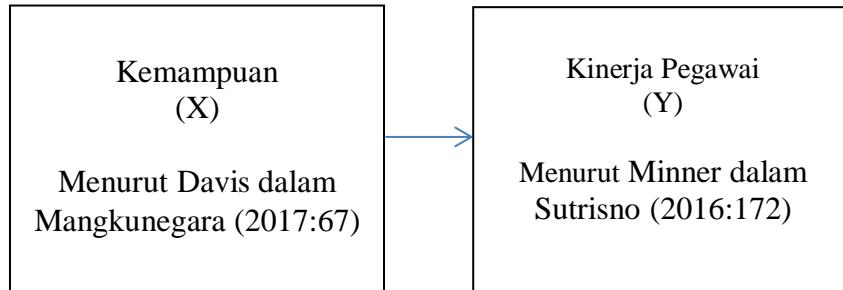
1. Kualitas yang dihasilkan menjelaskan banyaknya kesalahan, waktu dan ketelitian dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang diproduksi, berkaitan dengan jumlah produk dan jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja menjelaskan banyaknya ketidakhadiran, keterlambatan, dan jam kerja setiap pegawai.

4. Kerjasama, menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat upaya rekannya.

Menurut Sedarmayanti (2016:192) Pengukuran kinerja digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai misi dan visi organisasi. Kemudian menurut Sedarmayanti (2016:195) Pengukuran kinerja memainkan peran manajemen yang penting untuk:

1. Pastikan pelaksana memahami metrik yang digunakan untuk mencapai kinerja.
2. Memastikan rencana implementasi yang disepakati tercapai.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja, membandingkannya dengan rencana kerja dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan penalti yang obyektif untuk memberikan hasil yang diukur berdasarkan sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antara karyawan dan manajer dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.
6. Menentukan apakah kepuasan pelanggan terpenuhi.
7. Membantu memahami proses operasi organisasi
8. Memastikan pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9. Menunjukkan perbaikan yang perlu dilakukan,
10. Ungkapkan segala permasalahan yang muncul.

2.3 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:84) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis tersebut harus dibuktikan karena masih berupa asumsi. Dalam penelitian ini hipotesis yang ingin diuji adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

H0: Tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau frasa dan angka dengan menggunakan sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

Menurut Nasution dalam Riduwan (2017:65), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi sosial dengan memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu dan seringkali menunjukkan pengaruh antar variabel yang berbeda.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan pengukuran variabel penelitian maka perlu dioperasionalkan variabel penelitian yang dimaksud.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan (variabel X) Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67)	pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - mampu untuk mengatasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas - mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan - mampu mengerjakan tugas yang sulit dengan baik - mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas 	ordinal
	keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> - mampu mengoperasikan peralatan kantor yang ada - mampu melakukan kreativitas dalam melaksanakan tugas - terampil dalam memberikan petunjuk teknis kepada rekan kerja - aktif dalam mengembangkan pemikiran-pemikiran atau 	ordinal

		terobosan-terobosan baru dalam kerja	
--	--	---	--

Kinerja Pegawai (variabel Y) Menurut Miner dalam Sutrisno (2016 : 172)	Aspek dari kinerja : a. Kualitas yang dihasilkan b. Kuantitas yang dihasilkan c. Waktu kerja d. Kerja sama	- Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja - Hasil kerja memuaskan - Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal - Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu - Berada ditempat kerja - Tidak pernah terlambat masuk kantor - Dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja - Saling membantu dalam bekerja	Ordinal
--	--	---	---------

Kuisisioner penelitian ini akan disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban yaitu selalu, sering, kurang, jarang tidak pernah. Saat melakukan pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Setiap opsi akan diberi bobot yang berbeda, seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:90) Populasi adalah wilayah umum yang meliputi: obyek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini hanya mencakup pegawai negeri sipil di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 31 orang.

3.2.4 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara kecil dan tidak terlalu besar, maka penulis menggunakan teknik sensus dalam penentuan sampel, di mana seluruh populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 31 orang.

3.2.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data primer, yaitu data yang diambil langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan dijawab oleh responden terpilih di tempat penelitian.
2. Data sekunder adalah data berupa dokumen dan laporan tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian, yang diperoleh di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden, yang kemudian mereka jawab. Menurut Riduwan (2017:99) Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada orang lain yang bersedia memberikan jawaban (responden) atas permintaan pengguna.
2. Observasi, yaitu langsung mencari dan mencari informasi yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Menurut Riduwan (2017:104) observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk melihat secara jelas kegiatan-kegiatan yang berlangsung disana.

3.2.7 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik, yaitu mendekati kenyataan atau target, tentunya memerlukan alat yang baik, dan yang lebih penting adalah alat ukur yang valid dan reliable. Dan untuk menjamin instrumen atau alat ukur tersebut valid dan reliabel, maka instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan, sehingga pada saat digunakan akan dihasilkan data yang obyektif.

3.2.7.1 Uji validitas

Menurut Arikunto (2011:168) Validitas adalah ukuran keefektifan atau validitas suatu instrumen. Pengecekan validitas dilakukan dengan cara membandingkan tiap pertanyaan dengan total skor tiap variabel. Untuk memeriksanya, gunakan rumus perkiraan numerik ini:

$$n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)$$

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

$$\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2)((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

X = Variabel independent (variabel bebas)

Y = Variabel dependent (variabel terikat)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji -t dengan rumus:

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

Di mana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Kemudian angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t studen dan dibandingkan dengan t tabel dalam derajat kebebasan ($n-2$) pada tingkat signifikansi yang dipilih. Apabila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan lebih besar dari nilai t pada tabel maka pertanyaan dianggap valid. Dan apabila nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dianggap tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel atau derajat korelasinya digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
0,000 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 - 0,399	Korelasi rendah
0,400 - 0,699	Korelasi sedang
0,700 - 0,899	Korelasi tinggi
0,900 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

3.2.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden meskipun melakukannya pada waktu yang berbeda. Tes ini dilakukan dengan menggunakan teknik bagi dua Spearman Brown, langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Bagilah pernyataan menjadi dua bagian (bagian ganjil dan bagian genap).
2. Skor setiap pertanyaan di setiap bagian dijumlahkan sehingga menghasilkan total dua skor untuk setiap responden.
3. Korelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi produk momen.
4. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah koefisien korelasi alat ukur dibagi (dibagi dua), sehingga koefisien korelasinya lebih kecil dibandingkan dengan koefisien yang diperoleh jika alat ukur tidak dibagi seperti pada teknik tes-tes ulang.

$$\boxed{r_i = \frac{2 r_b}{\dots}}$$

Di mana;

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

r_b = Korelasi product momen yang dihasilkan antara belahan pertama dan kedua

Keandalan setiap perintah akan dibuktikan dengan hasil r_i positif dari $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti seluruh komponen perintah dapat dipercaya/dapat diandalkan.

3.2.7.3 Analisis Data

Untuk menguji apakah variable kemampuan tersebut mempengaruhi kinerja atau tidak, pengujiannya dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1



Regresi Sederhana

Keterangan:

X : Kemampuan

Y : Kinerja Pegawai

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis dan rencana penelitian yang dikemukakan sebelumnya, regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis, Riduwan (2017:145) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

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

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

Untuk menentukan tingkat/besarnya hubungan antara kemampuan (variabel bebas) dengan kinerja pegawai (variabel terikat). Digunakan korelasi person Product Moment dalam Riduwan (2017:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha=0.05$) sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

X = Kemampuan

Y = Kinerja Pegawai

r_{xy} = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (- $1 \leq r \leq +1$) apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interperstasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingka 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 (2017:136)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut

$$\boxed{KP = r^2 \times 100\%}$$

Dimana :

KP =Nilai koefisien Determinan

r = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Sulawesi Utara, hasil pemekaran dari Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang ditetapkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat dalam sidang tanggal 8 Desember 2006 berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2017 yang di tetapkan sebagai daerah otonom. Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terbagi dalam beberapa wilayah kecamatan dengan ibu kota kabupaten terletak di Kecamatan Kaidipang yang merupakan pusat pemerintahan.

Sejarah pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ini merupakan hasil pemekaran daerah decade 1950-an, yang tepatnya tanggal 23 Maret 1954. Proses pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memakan kurung waktu sekitar 8 (Delapan) tahun.

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terdiri dari 6 (Enam) Kecamatan, 106 Desa, 1 (satu) Kelurahan dengan luas wilayah darat mencapai 1.856,86 Km² dan memiliki penduduk berjumlah kurang lebih 83.112 jiwa. Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terletak pada 60LU – 110LS dan 950BT – 1410BT. Batas wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yaitu,

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Sangtombolang, Kabupaten Bolaang Mongondow.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo.

Sistim Manunggal Satu atap atau yang biasa di singkat dengan Samsat merupakan sebuah Organisasi Mekanisme Kerja sama Dinas Pendapatan, Polri dan PT. Jasaraharja untuk memberikan Pelayanan Pembuatan STNK dan Penerbitan Plat Nomor Kenderaan Bermotor. Samsat merupakan Pelayanan terpadu dalam melakukan analisis dan Pencatatan Pembayaran Kenderaan Bermotor, Bea balik nama Kenderaan Bermotor dan pembayaran sumbangan wajib berupa dana Kecelakaan Lalu lintas dan angkutan Jalan. Samsat Bolaang Mongondow Utara Merupakan Kantor Unit Pembantu Wilayah Bolaang Mongondow Utara, yang Terletak di Jl. WR. Supratman Desa Boroko, Kecamatan Kaidipang, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Kantor Samsat Pembantu Bolaang Mongondow Utara didirikan Sejak Tahun 2007 bersamaan dengan berdirinya wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, yang bertujuan untuk memberikan Kemudahan Pelayanan Kepada Masyarakat Bolaang Mongondow Utara.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Terdepan Dalam Pengelolaan Pendapatan Daerah dan Pelayanan Prima

b. Misi

1. Mengembangkan Kebijakan Pendapatan Daerah yang diterima masyarakat, Partisipatif, Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan
2. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Prima (Excellent Service) terpercaya, transparan dan akuntabel
3. Muwujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur Yang berdedikasi, Integritas tinggi dan Profesional
4. Membangun sistem kelembagaan yang berbasis Kompetensi

4.1.3 Tugas dan Fungsi.

Tugas dan Fungsi Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Meliputi :

1. Memberikan Pelayanan Registrasi dan Identifikasi Kenderaan Bermotor
2. Pembayaran Pajak atas Kenderaan Bermotor
3. Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalulintas dan Kecelakaan Jalan
4. Menetapkan Norma, Standar, prosedur dan Kriteria dalam Pelayanan
5. Memberikan Bimbingan, Pelatihan dan bantuan teknis kepada Pembina samsat di Tingkat Provinsi.
6. Melakukan Supervisi, Analisis dan Evaluasi terhadap kegiatan Samsat
7. Registrasi Kenderaan Bermotor baru, Perubahan Identitas Pemilik dan Kenderaan serta Perpanjangan Kenderaan Bermotor

4.2 Hasil penelitian

4.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada hasil olah data. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji validitas digunakan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Alpha Cronbach's*. Jika nilai alpha melebihi atau sama dengan angka acuan 0,60 (60%), maka pernyataan tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali: 2015).

4.2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan (X)

Berdasarkan hasil olahan data (Lampiran), maka dapat diketahui hasil uji validitas da uji reliabilitas Variabel Kemampuan (X) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Kemampuan (X)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Status	Alpha	(a)
Kemampuan (X)	P1	0,635	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid	0,838	Reliabel
	P2	0,701	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P3	0,882	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P4	0,635	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P5	0,701	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P6	0,882	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P7	0,523	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P8	0,468	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kemampuan (X) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,838 dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel Kemampuan (X) adalah reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

4.2.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil olahan data (Lampiran), maka dapat diketahui hasil uji validitas da uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Status	Alpha	(a)
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,497	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid	0,612	> 0,60 Reliabel
	P2	0,530	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P3	0,573	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P4	0,641	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P5	0,467	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P6	0,510	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P7	0,488	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		
	P8	0,488	0,367	r _{hitung} >r _{tabel}	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,612 dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

4.2.1.3 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

Penelitian ini seperti yang dijelaskan diawal bahwa dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gambaran pengaruh kemampuan Terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat kabupaten bolaang mongondow Utara

Dengan demikian analisis data digunakan dengan analisis regresi sederhana dengan mengukur antara variabel Kemampuan terhadap prestasi kerja. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.287	1	107.287	359.744	.000 ^a
Residual	8.649	29	.298		
Total	115.935	30			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai nilai sig yang dibandingkan dengan nilai α yang digunakan. Ketika nilai sig $< \alpha$ maka akan menolak H_0 , dilihat dari hasil olahan data di atas didapatkan nilai sig $(0,000) < \alpha(0,05)$. Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis adalah berdasarkan pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.133	1.486		6.818	.000
Kemampuan	.748	.039	.962	18.967	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 10.133 + 748X$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.925	.923	.546	1.824

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,962. Kemudian nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,925 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 92,5%. Ini berarti pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 92,5%. Sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Kemampuan sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kemampuan pegawai diharapkan dapat menunjang kelancaran kerja. Sebagaimana menurut Soehardi, (2007:24) mengatakan bahwa kemampuan seseorang juga akan menentukan kinerja dan hasilnya. Kapasitas atau bakat yang kami maksud adalah bakat bawaan seseorang untuk melakukan aktivitas fisik atau mental yang diperolehnya sejak lahir, pembelajaran, dan pengalaman. Keterampilan sering diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu

tugas (pekerjaan) dengan menggunakan kekuatan fisik, namun sebagian orang juga berpendapat bahwa kemampuan dan kapasitas mempunyai arti yang sama. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang dan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan Kemampuan dan menciptakan kemampuan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,962. Kemudian nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,925 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 92,5%. Ini berarti pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah sebesar 92,5%. Sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Mengingat disamping pula faktor kemampuan pegawai masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret
yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut :

SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu

SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering

KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang

JR= Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang

TP= Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

No.	Kemampuan (variabel X)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
Pengetahuan						
1	mampu untuk mengatasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan tugas					
2	mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai macam pekerjaan					
3	mampu mengerjakan tugas yang sulit dengan baik					
4	mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas					
keterampilan						
5	mampu mengoperasikan peralatan kantor yang ada					
6	mampu melakukan kreativitas dalam melaksanakan tugas					
7	terampil dalam memberikan petunjuk teknis kepada rekan kerja					
8	aktif dalam mengembangkan pemikiran-pemikiran atau terobosan-terobosan baru dalam kerja					

No.	Kinerja Pegawai (variabel Y)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
2	Hasil kerja memuaskan					
3	Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal					
4	Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
5	Berada ditempat kerja					
6	Tidak pernah terlambat masuk kantor					
7	Dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
8	Saling membantu dalam bekerja					

VARIABEL KINERJA (Y)								
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	4	4	37
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	4	4	37
3	4	5	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	2	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	5	37

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.87	5.116	.506	.827
P2	32.84	5.006	.593	.816
P3	33.00	4.400	.824	.782
P4	32.87	5.116	.506	.827
P5	32.84	5.006	.593	.816
P6	33.00	4.400	.824	.782
P7	32.84	5.406	.377	.842
P8	32.81	5.561	.321	.847

Correlations

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.272	.465**	1.000**	.272	.465**	-.215	.164	.635**
	Sig. (2-tailed)		.138	.008	.000	.138	.008	.246	.377	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.272	1	.395*	.272	1.000**	.395*	.495**	.034	.701**
	Sig. (2-tailed)	.138		.028	.138	.000	.028	.005	.855	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.465**	.395*	1	.465**	.395*	1.000**	.545**	.479**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.008	.028		.008	.028	.000	.002	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	1.000**	.272	.465**	1	.272	.465**	-.215	.164	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	.008		.138	.008	.246	.377	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	.272	1.000**	.395*	.272	1	.395*	.495**	.034	.701**
	Sig. (2-tailed)	.138	.000	.028	.138		.028	.005	.855	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	.465**	.395*	1.000**	.465**	.395*	1	.545**	.479**	.882**

	Sig. (2-tailed)	.008	.028	.000	.008	.028		.002	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	-.215	.495**	.545**	-.215	.495**	.545**	1	.210	.523**
	Sig. (2-tailed)	.246	.005	.002	.246	.005	.002		.256	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.164	.034	.479**	.164	.034	.479**	.210	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.377	.855	.006	.377	.855	.006	.256		.008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.635**	.701**	.882**	.635**	.701**	.882**	.523**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.008	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.52	3.125	.261	.595
P2	33.45	3.189	.358	.569
P3	33.48	2.991	.364	.563
P4	33.48	2.858	.451	.535
PP5	33.42	3.318	.298	.584
P6	33.55	2.989	.208	.627
P7	33.45	3.256	.309	.581
P8	33.45	3.256	.309	.581

Correlations

Correlations										
	P1	P2	P3	P4	PP5	P6	P7	P8	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	.557**	.286	.156	.123	-.234	.234	.073	.497**
	Sig. (2-tailed)		.001	.119	.403	.510	.205	.205	.697	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.557**	1	.608**	.441*	.007	.033	-.240	-.240	.530**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.013	.970	.859	.193	.193	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.286	.608**	1	.596**	.156	-.003	-.226	-.059	.573**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000		.000	.402	.986	.221	.752	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.156	.441*	.596**	1	.515**	.101	-.059	-.059	.641**
	Sig. (2-tailed)	.403	.013	.000		.003	.589	.752	.752	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
PP5	Pearson Correlation	.123	.007	.156	.515**	1	.076	.229	.007	.467**
	Sig. (2-tailed)	.510	.970	.402	.003		.684	.215	.970	.008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	-.234	.033	-.003	.101	.076	1	.421*	.550**	.510**

	Sig. (2-tailed)	.205	.859	.986	.589	.684		.018	.001	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.234	-.240	-.226	-.059	.229	.421*	1	.793**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.205	.193	.221	.752	.215	.018		.000	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.073	-.240	-.059	-.059	.007	.550**	.793**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.697	.193	.752	.752	.970	.001	.000		.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.497**	.530**	.573**	.641**	.467**	.510**	.488**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.001	.000	.008	.003	.005	.005	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.925	.923	.546	1.824

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.287	1	107.287	359.744	.000 ^a
	Residual	8.649	29	.298		
	Total	115.935	30			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.133	1.486			6.818	.000
Kemampuan	.748	.039	.962		18.967	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.83	40.07	38.26	1.891	31
Residual	-1.578	1.428	.000	.537	31
Std. Predicted Value	-1.813	.957	.000	1.000	31
Std. Residual	-2.890	2.615	.000	.983	31

a. Dependent Variable: Kinerja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**

Kampus Unisan Gorontalo Lt. 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
. Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4970/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Meygi Kadir
NIM : S2120025
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Januari 2024

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
BADAN PENDAPATAN DAERAH
UPTD PPD BOLMONG, BOLMUT DAN BOLTIM
JL. AKD TRANS SULAWESI MIGORONTO II, TELP. 0431-2626458

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor :

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Andirani Manopo, SE.
Nip : 19710801 200003 2 005
Jabatan : Koordinator Samsat Pembantu Bolaang Mongondow Utara

Memberi Rekomendasi Kepada :

Nama : MEYGI KADIR
Nim : S2120025
Institusi : Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul : PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
UTARA

Telah melakukan Penelitian di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow utara, Terhitung Mulai Tanggal 23 Januari 2024 s/d 23 Maret 2024 dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk di gunakan seperlunya.

Boroko, 27 Maret 2024
An.KEPALA UPTD-PPD
BOLMONG, BOLMUT, BOLTIM
KOORDINATOR SAMSAT BOLMUT



ANDIRANI MANOPO, SE.
PENATA Tkt. I
NIP. 19710801 200003 2 005



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Desa Boroko Kec. Kaidipang Kode Pos 95765

REKOMENDASI

Nomor : 220/ 12 /KBP/BMU/I/2024

Berdasarkan surat dari Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4970/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024 Tanggal 15 Januari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	:	Meygi Kadir
NIM	:	S2120025
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Alamat	:	Desa Bigo Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna menempuh Ujian Akhir pada Fakultas Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dimulai dari tanggal 23 Januari s/d 23 maret 2024 dengan Judul :

**"PENGARUH KEMEMPuan TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA"**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut harus melaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan tempat pelaksanaan penelitian dengan menunjukkan surat rekomendasi ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan dan hasilnya dilaporkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara;
3. Memperhatikan stabilitas keamanan dilokasi dan sekitar kegiatan;
4. Apabila masa berlaku rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan belum selesai dapat mengajukan kembali untuk diperpanjang;
5. Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang rekomendasi ini tidak memenuhi / mengindahkan ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan guna keperluan.

Boroko 23 Januari 2024
a.n. Kepala Kantor
Kasubag TU
KANTOR
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
BOLAANG MONGONDOW UTARA
HASANI ABU, S.I.P
NIP. 19830714 2015021 001

Tembusan :

1. Yth, Pj. Bupati Bolaang Mongondow Utara (Sebagai Laporan);
2. Yth, Sekretaris Daerah Kab. Bolaang Mongondow Utara;
3. Yth, Kepala Samsat kabupaten bolaang mongondow utara;
4. Yang Bersangkutan;
5. Arsip.



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
BADAN PENDAPATAN DAERAH
UPTD PPD BOLMONG, BOLMUT DAN BOLTIM
JL. AKD TRANS SULAWESI INOBONTO II, TELP. 0431-2626458

SURAT REKOMENDASI

Nomor:

Yang Bertanda Tangan di bawah :

Nama : Andirani Manopo, SE.
NIP : 19710801 200003 2 005
Pangkat / Gol Ruang : III.C / Penata Tkt. I
Jabatan : Koordinator Samsat Pembantu Bolaang Mongondow Utara
Unit Kerja : Samsat Pembantu Bolaang Mongondow Utara

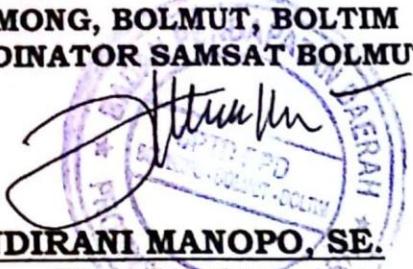
Memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : MEYGI KADIR
NIM : S.2120025
Fakultas / Jurusan : Fisip / Ilmu Pemerintahan
Judul : PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Telah melakukan Penelitian di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow utara, Terhitung Mulai Tanggal 23 Januari 2024 s/d 23 Maret 2024 dengan baik.

Demikian Rekomendasi ini di buat guna keperluan selanjutnya .

Boroko, 27 Maret 2024
An.KEPALA UPTD-PPD
BOLMONG, BOLMUT, BOLTIM
KOORDINATOR SAMSAT BOLMUT


ANDIRANI MANOPO, SE.
PENATA TKT. I
NIP. 19710801 200003 2 005



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 064/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : MEYGI KADIR
NIM : S2120025
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20 % berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan 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 diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 Juni 2024

Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 15 Juni 2024
Tim Verifikasi,
Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI_S2120025_MEYGI_KADIR.docx

AUTHOR

MEYGI KADIR S2120025

WORD COUNT

5889 Words

CHARACTER COUNT

39497 Characters

PAGE COUNT

42 Pages

FILE SIZE

157.6KB

SUBMISSION DATE

Jun 4, 2024 3:05 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 4, 2024 3:06 PM GMT+8

● 20% Overall Similarity

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

- 20% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 9% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

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

- 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 20% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 9% 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	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	2%
2	es.scribd.com Internet	2%
3	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	2%
4	kompasiana.com Internet	2%
5	globalstatistik.com Internet	2%
6	pdfs.semanticscholar.org Internet	1%
7	e-journal.hamzanwadi.ac.id Internet	1%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet	<1%

9	jurnal.upi.edu Internet	<1%
10	jurnal.univbinainsan.ac.id Internet	<1%
11	bapenda.sulutprov.go.id Internet	<1%
12	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
13	repository.ut.ac.id Internet	<1%
14	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
15	neliti.com Internet	<1%
16	id.scribd.com Internet	<1%
17	ejournal.warmadewa.ac.id Internet	<1%

BIODATA



I. Identitas

Nama : Meygi Kadir
Nim : S2120025
Tempat, Tanggal Lahir : Limboto, 31 Mei 1988
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja pegawai
Pada Kantor Samsat DPRD Kabupaten
Bolaang Mongondow Utara
Alamat : Desa Bigo Kec. Kaidipang Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara 95764
Alamat e-mail : meygikadir@gmail.com
No. HP : 0852-4070-0272

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Bigo : 2000
2. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SLTP Negeri 1 Kaidipang : 2003
3. Sekolah Menengah Kejuruan di SMK N. 1 Gorontalo : 2006