

**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo
Kabupaten Nias Selatan**

Paskalis Dakhi¹, Yaatulo Warae², dan Yusliani Zagoto³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Variabel yang akan dianalisis adalah Kemampuan Kerja dari variabel bebas dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo yang berjumlah 31 orang pegawai. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini 31 orang, maka seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel yakni sebanyak 31 pegawai. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t_{hitung} (9.961) $> t_{tabel}$ (1,701). Kemudian pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kemampuan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,774 (77,4%). Menunjukkan seberapa bebas variabel bebas (Kemampuan Kerja) menunjukkan variabel terikatnya (Kinerja Pegawai).

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan salah satu tuntutan yang selalu dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah, sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, perkembangan teknologi, kondisi sosial, ekonomi, dan sebagainya, disamping adanya pengaruh globalisasi. Tuntutan tersebut perlu direspon secara baik oleh pemerintah, dengan melakukan berbagai kegiatan perubahan-perubahan paradigma dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawab kepada publik secara terbuka. Dewasa ini pembangunan bidang pelayanan masyarakat semakin banyak mendapat sorotan, hal ini disebabkan karena kehidupan masyarakat yang semakin modern, sehingga kualitas pelayanan terhadap masyarakat semakin dituntut pada peningkatan kualitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan. Pelayanan yang dimaksud dikembangkan dan didasarkan pada kebutuhan warga negara atau masyarakat yang membutuhkan pelayanan dan bantuan birokrasi.

¹ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhipaskalis@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (yaatulowarae@gmail.com)

³ Alumni Program Studi STIE Nias Selatan (yuslizagoto@gmail.com)

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas organisasi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan kerja para pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya. Peran pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, apa bila pimpinan selalu memberi motivasi pada pegawainya. Untuk mendapatkan hasil proses kerja yang baik, pimpinan organisasi melakukan kerja sama demi kelancaran pekerjaan yang akan meningkatkan hasil kerja. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, dimana dengan bertambahnya kemampuan kerja pegawai, maka semakin meningkat hasil kerjanya. Oleh karena itu organisasi perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin supaya kegiatan pelayanan pada organisasi dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi dan masyarakat.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dan membawa kemajuan bagi organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai dan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kantor Camat Luahagundre Maniamolo adalah salah satu kantor instansi pemerintah Kabupaten Nias Selatan yang berfungsi memberikan pelayanan publik tingkat kecamatan, khususnya masyarakat Kecamatan Luahagundre Maniamolo. Hal ini pimpinan organisasi tak pernah lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah di tentukan sehingga proses kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan akan berjalan sukses dan keberhasilan sesuai dengan dengan harapan organisasi. Dari observasi awal yang di lakukan penulis di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, masih ada pegawai datang dan pulang tidak tepat waktu pada jam yang di tentukan kantor, masih ada pegawai yang tidak memperdulikan pekerjaannya sehingga di laksanakan oleh staf bagian bawah, pegawai selalu sibuk dengan pekerjaan lain sehingga pekerjaan yang di berikan sering tertundak, pemberian jabatan yang tidak sesuai pangkat/golongan, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan kinerja pegawai, kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan kantor untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kinerja pegawai, hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih tinggi maka tenaga kerja pegawai tersebut mempunyai kemampuan kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Organisasi harus dapat

mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, sehingga penulis merasa penting melakukan penelitian secara ilmiah mengenai **“Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo”**.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kemampuan Kerja

Menurut Muchlas (2008:80), mengatakan bahwa “kemampuan kerja adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan karyawan pada tugas-tugas yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimalnya”. Kemudian menurut Thoha dalam Sari (2007), “kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut Hasibuan dalam Irawan dkk (2014), mengatakan bahwa “kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan dapat mempengaruhi peningkatan kerjanya dalam organisasi. Hal di atas juga sejalan dengan teori Robbins dalam Meidianwar (2014:479) yang mengatakan kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dari teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan kerja akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut didalam sebuah organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2009:57), adalah kemampuan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan

akan semakin meningkat pula. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator menurut menurut Robbins dalam Farlen (2011), indikator kemampuan kerja pegawai ada tiga yang meliputi:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Penilaian pada hakekatnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil kerja yang dicapai pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Wibowo (2012:102-105), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Tujuan

Tujuan tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai, kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan

sebagaimana seharusnya dan tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, menetapkan tujuan yang menantang, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan sebagainya.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan variannya, arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel.

Data Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan metode penelitian deskriptif. Berdasarkan sumbernya jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas 6,236 nilai kinerja pegawai pada saat kemampuan kerja yaitu 0. Maka koefisien regresi untuk ($\beta 1$) sebesar 0,863 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Kemampuan Kerja, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,863 satuan.

Pengujian hipotesis untuk X terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (9,961) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini, Kemampuan Kerja dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan dan meningkatkan Kinerja Pegawai secara individu atau kelompok dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut.

Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai t_{hitung} (9.961) > t_{tabel} (1,699) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arini dkk, (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume; 22-3.
-,(2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume; 22-4.
- Askolani dan Ressi J Machdalena. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti (PERSERO) Bandaung* : Jurnal Riset Manajemen
- Diah Ayu Kristiani. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang* : Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013, Hal. 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.i/index.php/>
- Edduar Hendri. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*: Jurnal.
- Ghozali imam, 2001. Aplikasi Analisis multivariate dengan program spss16.0 for windows statistucs (statistical product and service solution).
- Gurajati D.N, 2007. Dasar-dasar Ekometrika. Jakarta:Erlangga
- Hendri Edduar, (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume; 10-4.
-, (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume; 10-5.
- Kristiani dkk, (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Social and Politic*. Volume; 7-3.
- Machasin dan Kadir, (2014). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau POS Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Volume; 22-5.
- Muchlas, Makmuri (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Meidianwar, Prabadwipa. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP

- TVRI) Kalimantan Timur. *Jurnal*. Samarinda, Universitas Mulawarman Samarinda. Volume II: (479).
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurhaedah. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal*. Makasar. Universitas Bosowa, Makasar, Indonesia. Volume VII(15).
- Robbins, Stephen, 2006. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*, Terjemah Jusuf Udaya *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta: Arcan.
- Robbins, P, Stephen dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*. Terjemahan, Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Judge, Stephen P. & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari & Yuniningsih. (2007). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik*. Volume; 3-5
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alfabeta
- Suliyanto, (2008). *Teknik Proyeksi Bisnis (Teori dan Aplikasi dengan Ms. Excel)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Syardianto. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*: eJournal Administravi Reform, 2014, 2(1): 885-897 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id.
- Thoha, Miftah. (2007). *Perilaku Organisasi*. Cetakan XXI, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*, Cetakan VI: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.