

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA (ASN) DI KANTOR CAMAT PADANG SELATAN KOTA PADANG

Eva Suryany<sup>1</sup>, Siti Osa Kossasy<sup>2</sup>, Fenny Ayu Monia<sup>3</sup>, Juli Yes Derita Gulo<sup>4</sup>  
<sup>1</sup>[evasuryani@stia-lppn.ac.id](mailto:evasuryani@stia-lppn.ac.id), <sup>2</sup>[sitiosa@stia-lppn.ac.id](mailto:sitiosa@stia-lppn.ac.id), <sup>3</sup>[fennyayumonia.fa@gmail.com](mailto:fennyayumonia.fa@gmail.com)  
<sup>1,2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Negara STIA LPPN Padang  
<sup>3</sup>Mahasiswa Program Doktor Administrasi Pendidikan UNP  
<sup>4</sup>Mahasiswa STIA LPPN Padang

### *Abstract*

*The purpose of this study is to 1) find out how the workability of the Civil Servant in the South Padang Sub-district office, 2) investigate how the performance of Civil Servant in the South Padang Sub-district Office. The research used is a Quantitative Research Method. The population is all employees of the Padang Selatan sub-district office of Padang city. Based on the results of the research CS workability level in the South Padang subdistrict office has so far reached 69.4%, the CS workability has reached a fairly good category with the level of respondents' achievements (TCR) between 65% - 79.99%, the results of ASN performance research in subdistrict office of South Padang so far have reached 71%, the CS performance has reached a fairly good category. The results of hypothesis testing can be explained that there is a strong relationship with interpretation between 0.60-0.799 and positive with a significant level smaller than 0.05 which is equal to 0,000. Based on the determinant coefficient test the Effect of Work Ability on CS Performance in the subdistrict office of South Padang is 62.6%, the remaining 37.4%. It is explained by other variables not included in the research model. Based on the results of a simple regression analysis, it was found that the workability variable has a positive and significant effect on the performance of the Civil Servant (CS) in subdistrict office of South Padang.*

**Keywords:** *Performance, CS, Workability*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintah seperti di kantor Camat, kemampuan kerja dalam menjalankan kegiatan organisasi sangat diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kecamatan merupakan salah satu bagian pemerintah daerah yang berhubungan dengan warga. Posisi kecamatan sangat penting karena banyak pihak yang berharap kecamatan mampu berperan sebagai pusat pelayanan administrasi maupun pelayanan kepada pemerintah desa/kelurahan.

Ada beberapa unsur yang ada dalam satu kecamatan, yaitu: Camat, Sekretaris Kecamatan serta beberapa seksi dan sub bagian di bawahnya. Pelaksanaan kegiatan di kantor Camat, seperti di kantor Camat Padang Selatan Kota Padang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut adanya pembagian tugas masing-masing ASN untuk menempati satu posisi atau bidang tertentu, mengingat banyaknya pekerjaan kantor yang akan dikerjakan oleh ASN. Pembagian tugas tersebut dilakukan

agar masing-masing ASN dapat memfokuskan kemampuannya dalam bidang tertentu dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan kantor dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga kinerja ASN dapat tercapai sesuai yang diharapkan organisasi. Ada beberapa hal mengenai kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik. Kemampuan intelektual menyangkut tentang hal-hal seperti pemahaman akan pekerjaan yang akan dikerjakan, kemampuan dalam mengatasi hambatan dalam pekerjaan, kemampuan daya ingat dan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja. Masalah yang berhubungan dengan hal tersebut adalah kurangnya kompeten pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga sering melalaikan waktu melaksanakan pekerjaan, menunda pelaksanaan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditempatkan. Sedangkan kemampuan fisik menyangkut tentang hal-hal seperti ketanggapan dalam mengerjakan pekerjaan, kesungguhan dalam bekerja terutama dalam konsistensi waktu kerja (kedisiplinan), serta kecekatan dan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah yang berhubungan dengan hal tersebut adalah keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut diutamakan dan ini disebabkan

karena kurangnya disiplin waktu pegawai.

Dari berbagai masalah tersebut di atas, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dengan akurat serta pada tanggung jawab setiap ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga karena hal tersebut menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja ASN dengan baik. Berdasarkan hal di atas, maka perlu dilakukan penelitian secara lebih komprehensif lebih dahulu mengenai bagaimana kemampuan kerja dan dampaknya terhadap kinerja ASN di kantor Camat Padang Selatan Kota Padang. Hal ini penting untuk dapat dijadikan sebagai sumber rujukan bagi instansi pemerintah yang terkait.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma *positivisme* yang bersifat *logico-hypotheco-verivikatif* dengan berlandaskan pada asumsi mengenai objek empiris, Juju Suriasumantri dalam Sugiyono (2010:16).

Menurut Sugiyono (2010:14) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Contoh suatu pernyataan atau pertanyaan

yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dimana setiap pilihan jawaban diberi skor misalnya: sangat setuju diberi skor 4, setuju 3, kurang setuju 2 dan tidak setuju 1.

Populasi adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Padang Selatan kota Padang sebanyak 30 orang. Penelitian ini jumlah populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah, Interview (Wawancara), Kuesioner (Angket), Observasi. Instrument penelitian ini menggunakan skala pengukuran Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk menguji persyaratan analisis dengan menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Validitas (*Test Of Validity*), Uji Reliabilitasm, Uji Regresi Sederhana, Analisis Koefisien Determinant, Untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan (berarti) atau tidak maka digunakan perbandingan t-tes Uji t kemudian dilakukan uji hipotesisi.

### 3. PEMBAHASAN

#### a. Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Padang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian tingkat kemampuan kerja ASN di kantor Camat Padang Selatan sampai saat ini sudah mencapai nilai 69,4 %, maka kemampuan kerja ASN sudah mencapai kategori cukup baik. Hal ini berdasarkan teori Stephen P Robbins (2006:52) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Indikator dari kemampuan kerja tersebut yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual berupa pengetahuan atau pemahaman akan pekerjaan dan kemampuan fisik berupa kekuatan fisik, stamina atau kecekatan dalam bekerja.

Dari pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 65% - 79,99%.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono (2010:74) yaitu :

$$TCR = \frac{\text{skor rata-rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% \text{ yaitu}$$

$$TCR = \frac{3,47}{5} \times 100\% = 69,4\%$$

dengan persentase pencapaian :

Nilai TCR 90% - 100% : sangat baik

Nilai TCR 80% - 89,99% : baik

Nilai TCR 65% - 79,99% : cukup baik

Nilai TCR 55% - 64,99% : kurang baik

Nilai TCR 0% - 54,99% : tidak baik

Dari pernyataan di atas dibuktikan dengan uraian berikut ini :

### 1) Analisis Kemampuan Kerja (X)

Berikut ini uraian jawaban responden penelitian yang berkaitan dengan kuesioner pada kemampuan kerja (X).

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan 1**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	10	33,3 %
4.	Setuju	6	20 %
5.	Sangat Setuju	14	46,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 14 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 10 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan 2**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	2	6,7 %
3.	Ragu-Ragu	18	60 %
4.	Setuju	8	26,7 %
5.	Sangat Setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Kemampuan intelektual tidak mempengaruhi kemampuan mengatasi setiap hambatan dalam pekerjaan. Dari 30 responden, 1 orang sangat setuju, 8 orang setuju, 18 orang ragu-ragu, 2 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.13**  
**Pernyataan 3**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	8	26,7 %
4.	Setuju	18	60 %
5.	Sangat Setuju	4	13,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Kemampuan intelektual sangat mempengaruhi daya ingat yang tinggi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari 30 responden, 4 orang sangat setuju, 18 orang setuju, 8 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan 4**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	14	46,7 %
4.	Setuju	10	33,3 %
5.	Sangat Setuju	5	16,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Setiap pegawai tidak memiliki keterampilan yang tinggi dalam menggunakan peralatan. Dari 30 responden, 5 orang sangat setuju, 10 orang setuju, 14 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.15**  
**Pernyataan 5**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	9	30 %
5.	Sangat Setuju	3	10 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Keterampilan seorang pegawai sangat mempengaruhi kemampuan kerja. Dari 30 responden, 3 orang sangat setuju, 9 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan 6**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	1	3,3 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	8	26,7 %
5.	Sangat Setuju	3	10 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Ketanggapan dalam mengerjakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan fisik pegawai. Dari 30 responden, 3 orang sangat setuju, 8 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 1 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan 8**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	4	13,3 %
3.	Ragu-Ragu	16	53,3 %
4.	Setuju	7	23,3 %
5.	Sangat Setuju	2	6,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Pegawai tetap bekerja walaupun dalam kondisi kurang fit. Dari 30 responden, 2 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 16 orang ragu-ragu, 4 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan 9**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	2	6,7 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	6	20 %
5.	Sangat Setuju	4	13,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Setiap pegawai tidak memiliki kecepatan dalam bekerja. Dari 30 responden, 4 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 2 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan 10**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	2	6,7 %
3.	Ragu-Ragu	20	66,7 %
4.	Setuju	6	20 %
5.	Sangat Setuju	1	3,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa Kemampuan fisik sangat mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 30 responden, 1 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 20 orang ragu-ragu, 2 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

## 2) Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Padang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian tingkat kinerja ASN di kantor Camat Padang Selatan sampai saat ini sudah mencapai nilai 71 %, maka kinerja ASN sudah mencapai kategori cukup baik. Hal ini berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja tersebut adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Dari pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ASN cukup baik dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) antara 65% - 79,99%.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono (2010:74) yaitu :

$$TCR = \frac{\text{skor rata-rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

yaitu  $TCR = \frac{3,55}{5} \times 100\% = 71\%$

dengan persentase pencapaian :

Nilai TCR 90% - 100% : sangat baik

Nilai TCR 80% - 89,99%:baik

Nilai TCR 65% - 79,99%:cukup baik

Nilai TCR 55% - 64,99%:kurang baik

Nilai TCR 0% - 54,99%:tidak baik

Dari pernyataan di atas dibuktikan dengan uraian berikut ini :

### a) Analisis Kinerja ASN (Y)

Berikut ini uraian jawaban responden penelitian yang berkaitan dengan kuesioner pada kinerja ASN (Y)

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan 1**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	8	26,7 %
2.	Tidak Setuju	6	20 %
3.	Ragu-Ragu	16	53,3%
4.	Setuju	0	0 %
5.	Sangat Setuju	0	0 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 0 orang sangat setuju, 0 orang setuju, 16 orang ragu-ragu, 6 orang tidak setuju, 8 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan 2**

Sumber : Pengolahan Data 2019

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	11	36,7 %
4.	Setuju	14	46,7 %
5.	Sangat Setuju	5	16,7%
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 5 orang sangat setuju, 14 orang setuju, 11 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.22**  
**Pernyataan 3**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	1	3,3 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	7	23,3 %
5.	Sangat Setuju	4	13,3%
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 4 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 1 orang tidak setuju, 0, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.23**  
**Pernyataan 4**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	16	53,3 %
4.	Setuju	5	16,7 %
5.	Sangat Setuju	9	30 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 9 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 16 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.24**  
**Pernyataan 5**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	18	60 %
4.	Setuju	5	16,7 %
5.	Sangat Setuju	6	20 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 6 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 18 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.25**  
**Pernyataan 6**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0%
3.	Ragu-Ragu	9	30 %
4.	Setuju	16	53,3 %
5.	Sangat Setuju	5	16,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 5 orang sangat setuju, 16 orang setuju, 9 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.26**  
**Pernyataan 7**

Sumber : Pengolahan Data 2019

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	7	23,3%
5.	Sangat Setuju	5	16,7 %
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 5 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.27**  
**Pernyataan 8**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	11	36,7 %
4.	Setuju	13	43,3 %
5.	Sangat Setuju	6	20 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

**Tabel 4.28**  
**Pernyataan 9**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	9	30 %
5.	Sangat Setuju	3	10 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 3 orang sangat setuju, 9 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.29**  
**Pernyataan 10**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	3,3 %
3.	Ragu-Ragu	19	63,3 %
4.	Setuju	7	23,3 %
5.	Sangat Setuju	3	10 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 3 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 19 orang ragu-ragu, 1 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.30**  
**Pernyataan 11**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	9	30 %
4.	Setuju	14	46,7 %
5.	Sangat Setuju	7	23,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 7 orang sangat setuju, 14 orang setuju, 9 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.31**  
**Pernyataan 12**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	4	13,3 %
3.	Ragu-Ragu	14	46,7 %
4.	Setuju	9	30 %
5.	Sangat Setuju	2	6,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 2 orang sangat setuju, 9 orang setuju, 14 orang ragu-ragu, 4 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.32**  
**Pernyataan 13**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	18	60 %
4.	Setuju	7	23,3 %
5.	Sangat Setuju	5	16,7 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 5 orang sangat setuju, 7 orang setuju, 18 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.33**  
**Pernyataan 14**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	6,7 %
3.	Ragu-Ragu	19	63,3 %
4.	Setuju	6	20 %
5.	Sangat Setuju	3	10 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 3 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 19 orang ragu-ragu, 2 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.34**  
**Pernyataan 15**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	14	46,7 %
4.	Setuju	6	20 %
5.	Sangat Setuju	10	33,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 10 orang sangat setuju, 6 orang setuju, 14 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.35**  
**Pernyataan 16**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu-Ragu	20	66,7 %
4.	Setuju	10	33,3 %
5.	Sangat Setuju	0	0 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 0 orang sangat setuju, 10 orang setuju, 20 orang ragu-ragu, 0 orang tidak setuju, 0 orang sangat tidak setuju.

**Tabel 4.36**  
**Pernyataan 19**

No.	Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3,3 %
2.	Tidak Setuju	3	10 %
3.	Ragu-Ragu	17	56,7 %
4.	Setuju	5	16,7 %
5.	Sangat Setuju	4	13,3 %
	Jumlah	30	100

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pernyataan pertama yang menyatakan bahwa kemampuan memahami pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan intelektual. Dari 30 responden, 4 orang sangat setuju, 5 orang setuju, 17 orang ragu-ragu, 3 orang tidak setuju, 1 orang sangat tidak setuju.

### 3) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Padang Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa : Uji korelasi menunjukkan derajat hubungan antara variabel X dan Y yaitu 0,791 berarti pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja ASN memiliki hubungan yang kuat dengan interpretasi koefisien korelasi antara 0,60 – 0,799 dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000.

Melalui uji regresi  $Y=a+bX$  diperoleh  $Y=18,160+1,317$  ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang dihasilkan oleh kemampuan kerja terhadap kinerja ASN. artinya bila kemampuan kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN (Y) sebesar  $18,160+1,317$ .

Nilai koefisien determinan (*R Square*) pengaruh kemampuan kerja (X) adalah sebesar 0,626 atau 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Berdasarkan uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,840 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,048, dengan demikian  $t_{hitung} 6,840 > t_{tabel} 2,048$  sehingga

( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima artinya ada pengaruh antara kemampuan kerja dan kinerja ASN. Probabilitas penelitian diketahui sebesar 0,000, sedangkan nilai  $\alpha$  ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian ( $0,000 < \alpha=0,05$ ) karena nilai probabilitas di bawah nilai alpha ( $\alpha$ ) maka variabel Pengaruh kemampuan kerja dapat dijadikan parameter dalam menentukan kinerja ASN.

Merujuk pada teori Stephen P. Robbins (2006:52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan rujukan kedua teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan kinerja memiliki pengaruh dengan nilai uji t yaitu  $t_{hitung} 6,840 > t_{tabel} 2,048$ .

#### 4. PENUTUP

##### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian tingkat kemampuan kerja ASN di kantor Camat Padang Selatan sampai saat ini sudah mencapai nilai 69,4 %, maka kemampuan kerja ASN sudah mencapai kategori cukup baik dengan tingkat capaian responden (TCR) antara 65% - 79,99%.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian tingkat kinerja ASN di kantor Camat Padang Selatan sampai saat ini sudah mencapai nilai 71 %, maka kinerja ASN sudah mencapai kategori cukup baik dengan tingkat capaian responden (TCR) antara 65% - 79,99%.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) didapat hasil sebesar 0,791 artinya antara Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kinerja ASN terdapat hubungan kuat dengan interpretasinya antara 0,60-0,799 dan positif dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan uji koefisien determinant Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN di kantor Camat Padang Selatan adalah 62,6% sisanya 37,4% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ditemukan nilai  $t$  hitung 6,840 dan nilai  $(\text{sig} = 0,000 < 0,05)$ . Dengan  $df = 30-2 = 28$  diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,048, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $6,840 > 2,048$ , maka variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Padang Selatan Kota Padang.

#### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam sikripsi ini maka peneliti memberi beberapa sebagai berikut :

- 1) Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan agar meningkatkan kemampuan kerja dan mengembangkannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang yang ditempatkan agar mencapai tingkat yang lebih baik lagi.
- 2) Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mengetahui bahwa sebagai ASN memiliki peran utama dalam mencapai dan meningkatkan kinerja melalui kemampuan yang telah dimiliki sehingga capaian kinerja ASN dapat mencapai tingkat yang lebih baik.

- 3) Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) agar mengetahui bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja ASN memiliki hubungan yang kuat.

#### Daftar Pustaka

- Alwin, Syafarudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability Internasional Journal Of Occupational Medicine and Enviromental*.
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L, Jackson John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Pasolong, Harbani. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sule dan Saefullah Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tjutju Yuniarsih, Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Tukiran dan Hidayati. 2009. *Metode Penelitian Sosial Depok*. Unervisitas Indonesia Press.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Uno Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wursanto, IG. 2003. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius
- Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2008
- Peraturan Walikota Padang Nomor 92 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja kecamatan.
- Undang-Undang ASN Tahun 2014