

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR DESA SEKECAMATAN KULO**

Nurhikma¹, Andi Astinah Adnan², Erfina³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
Email Korespondensi: nurhikma25201@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine whether ability and expertise have an influence on employee performance at the Village Office in Kulo Sub-district. This study uses a quantitative approach with a population of 57 people. The sample was taken saturated, and the data collection technique used was a questionnaire. Data analysis was carried out using simple linear regression and multiple linear regression with the help of SPSS version 22.0 for Wondows. Based on the results of the simple linear regression test, the significance value of X1 is $0.000 < 0.05$, indicating that ability has an influence on employee performance at the Village Office in Kulo Sub-district. Likewise, the significance value of X2 is $0.000 < 0.05$, indicating that performance has an influence on employee performance at the Kulo District Village Office. Based on the results of multiple linear regression tests, it shows that the significance value of X1 is $0.000 < 0.05$, indicating that ability has a partial influence on employee performance, as well as the significance value of X2 of $0.021 < 0.05$, indicating that expertise has a partial influence on employee performance. So it can be concluded that ability and expertise affect employee performance at the Village Office in Kulo Sub-district.

Keywords: Ability, Expertise, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kemampuan dan keahlian memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 57 orang. Sampel diambil secara jenuh, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 untuk Wondows. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo. Begitu juga dengan nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan nilai signifikansi X2 sebesar $0,021 < 0,05$, menunjukkan bahwa keahlian memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo.

Kata Kunci: Kemampuan, Keahlian, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemampuan dan keahlian dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti pendidikan, pelatihan, dan seminar, serta kegiatan lain yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas sikap (*attitude*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*). Kinerja organisasi, termasuk semua elemen dalam unit organisasi, sangat dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja individu mencerminkan pencapaian atau efektivitas di tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh tugas, desain pekerjaan, manajemen pekerjaan, dan karakteristik individu. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



individu adalah faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. Jika individu dalam organisasi memiliki kinerja yang baik, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan baik, dan sebaliknya, jika kinerja individu kurang baik, maka kinerja organisasi juga akan menurun.

Berdasarkan observasi, penulis menemukan berbagai masalah di Kantor Desa Sekecamatan Kulo, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai, minimnya pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, terbatasnya pendidikan dan pelatihan, serta ketidakcocokan antara keterampilan dan pekerjaan. Jika masalah-masalah ini dibiarkan berlarut-larut, akan berdampak buruk dan menghambat kinerja pegawai di Kantor Desa, menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian guna mencegah dampak buruk dan meminimalkan kejadian serupa di masa mendatang. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar kinerja pegawai dapat meningkat dan tercapai kinerja yang optimal.

Instansi pemerintah harus mampu menjaga citranya untuk memperluas dan menguasai pangsa pasar (*market share*). Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu meningkatkan kualitasnya, terutama dari segi internal seperti peningkatan kualitas pegawai. Dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai, diharapkan instansi pemerintah dapat meningkatkan input yang mendatangkan keuntungan. Karena sebagian besar kegiatan mengandalkan tenaga kerja manusia, keterampilan tenaga kerja yang handal sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas yang ditargetkan oleh instansi pemerintah. Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Kinerja seorang pegawai mencakup berbagai indikator seperti motivasi kerja, tingkat produktivitas, dan komunikasi. Meskipun begitu, pengamatan singkat menunjukkan bahwa kemampuan atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti pendidikan, disiplin, dan motivasi kerja, serta faktor eksternal seperti pengalaman, integritas pribadi, karakter pekerjaan, dan lingkungan kerja organisasi. Keberhasilan suatu kerjasama (organisasi) sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh orang-orang di dalamnya, baik yang dipimpin maupun yang memimpin. Meskipun fasilitasnya lengkap, suatu organisasi tidak akan berhasil jika orang-orangnya tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Kemampuan atau kapasitas pada dasarnya mencakup berbagai variabel seperti keahlian, keterampilan, kecerdasan, inisiatif, dan bahkan kepribadian. Unsur-unsur ini mencerminkan tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperlukan sesuai dengan kapasitas pekerjaan.

Kemampuan mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap khusus dalam suatu profesi, yang menjadi ciri khas seorang profesional. Secara etimologis, kemampuan berarti keunggulan dan keahlian yang tercermin dalam perilaku seorang pegawai atau pemimpin yang memiliki pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang baik (Dazer, 2018). Menurut Hasibuan (2009) dalam (Adamy, 2016), Keahlian harus menjadi fokus utama dalam proses seleksi kualifikasi. Hal ini akan menentukan apakah seseorang dapat atau tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian ini meliputi keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, keterampilan konseptual, kemampuan untuk memanfaatkan peluang, serta ketrampilan dalam menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan. Keahlian merujuk pada keterampilan atau kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu, yang didukung oleh kapasitas intelektual yang memadai, bisa berasal dari bakat alami atau melalui pembelajaran. Keahlian ini harus didukung oleh pengetahuan yang luas dan keterampilan yang relevan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kompetensi atau keahlian ini mampu memperkuat peningkatan kinerja dalam pekerjaan. (Agustina, 2011)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2009:14) dalam (Abdullah et al., 2017) Bisa diinterpretasikan sebagai pendekatan penelitian yang mengadopsi filsafat positivisme, dimana fokusnya adalah pada pengamatan objektif yang dapat diukur. Metode ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu, dengan teknik

Penerbit:

LKISPOL (*Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik*)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menguji dan memberikan gambaran tentang data yang diperoleh “Pengaruh Kemampuan dan Keahlian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo”. Analisis statistik deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang obyek penelitian melalui data dari sampel atau populasi, tanpa membuat kesimpulan umum dari analisis tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis tiga variabel, yaitu variabel X yang merupakan variabel bebas atau independen, yang terdiri dari variabel X1, yaitu Kemampuan, dan variabel X2, yaitu Keahlian. Variabel ketiga disebut variabel terikat atau dependen (Y), yaitu Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan analisis data untuk mengetahui suatu masalah yang terjadi, dalam hal ini mengukur berbagai aspek kemampuan dan keahlian di Kantor Desa Sekecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Berikut adalah ringkasan hasil dari penelitian ini:

1. Indikator Kemampuan

Tabel 1: Dstribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	2	6	3,5%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	233	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 233 : 57 = 4,08$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,08}{5} \times 100 = 81,6 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan 81,6 %. Dikategorikan Sangat Baik.

Tabel 2: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	8	40	14%
Baik	4	49	196	84%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	236	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 236 : 57 = 4,14$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,14}{5} \times 100 = 82,8 \%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas diberikan dengan batas waktu yang telah ditentukan mencapai 82,8% dikategorikan Sangat Baik

Tabel 3: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam menggunakan peralatan yang sesuai dengan keterampilannya.

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	5	25	8,8%
Baik	4	49	196	86%
Kurang baik	3	3	9	5,3%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	230	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 230 : 57 = 4,03$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ = $\frac{4,03}{5} \times 100 = 80,6\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan peralatan yang sesuai dengan keterampilannya mencapai 80,6% dikategorikan Baik.

Tabel 4: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	10	50	17,5%
Baik	4	47	164	82,5%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	214	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 214 : 57 = 3,75$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ = $\frac{3,75}{5} \times 100 = 75 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan mencapai 75% dikategorikan baik..

Tabel 5: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	17	85	5,3%
Baik	4	37	148	64,9%
Kurang baik	3	3	9	29,8%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	242	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 242 : 57 = 4,24$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ = $\frac{4,24}{5} \times 100 = 84,8 \%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif mencapai 84,8% dikategorikan sangat baik.

Tabel 6: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam membangun suasana kerja yang positif bagi rekan kerja lainnya

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	18	90	31,6%
Baik	4	39	156	68,4%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	246	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 246 : 57 = 4,31$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,31}{5} \times 100 = 86,2 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam membangun suasana kerja yang positif bagi rekan kerja lainnya mencapai 86,2% dikategorikan sangat baik.

Tabel 7: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam membuat keputusan yang jelas dalam hal yang berkaitan dengan bidang kerjanya

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	2	10	3,5%
Baik	4	55	220	96,5%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	230	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 230 : 57 = 4,03$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,03}{5} \times 100 = 80,6 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam membuat keputusan yang jelas dalam hal yang berkaitan dengan bidang kerjanya mencapai 80,6% dikategorikan baik.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Tabel 8: Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan pegawai dalam tingkat memprioritaskan pekerjaan untuk menyelesaikannya

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	46	184	80,7%
Kurang baik	3	4	12	7%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	231	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 231 : 57 = 4,05$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,05}{5} \times 100 = 81 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam tingkat memprioritaskan pekerjaan untuk menyelesaikannya mencapai 81% dikategorikan sangat baik.

2. Indikator Keahlian

Tabel 9: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Visi yang Ada di Kantor Desa

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	8	40	14%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	1	3	1,8%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	235	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 235 : 57 = 4,12$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,12}{5} \times 100 = 82,4 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam memahami visi yang ada di kantor desa mencapai 82,4% dikategorikan sangat baik.

Tabel 10: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Misi yang Ada di Kantor Desa

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	9	45	15,8%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	237	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 237 : 57 = 4,15$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,15}{5} \times 100 = 83 \%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam memahami misi yang ada di kantor desa mencapai 83% dikategorikan sangat baik.

Tabel 11: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Menggunakan Informasi Dalam Memecahkan Suatu Masalah

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	9	45	%
Baik	4	48	192	%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	237	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 237 : 57 = 4,15$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,15}{5} \times 100 = 83\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan informasi dalam memecahkan suatu masalah mencapai 83% dikategorikan sangat baik.

Tabel 12: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Menggunakan Teknologi

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	11	55	19,3%
Baik	4	36	144	63,2%
Kurang baik	3	10	30	17,5%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	229	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 229 : 57 = 4,01$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,01}{5} \times 100 = 80,2\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi mencapai 80,2% dikategorikan baik.

Tabel 13: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Berinteraksi Dengan Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	19	95	33,3%
Baik	4	38	152	66,7%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	247	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 247 : 57 = 4,33$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,33}{5} \times 100 = 86,6\%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan orang lain mencapai 86,6% dikategorikan sangat baik.

Tabel 14: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Berkomunikasi Dengan Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	17	85	29,8%
Baik	4	40	160	70,2%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	245	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 2 : 57 = 4,29$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,29}{5} \times 100 = 85,8 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan dalam berkomunikasi dengan orang lain mencapai 85,8% dikategorikan sangat baik.

Tabel 15: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Memahami Pesan Dari Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	2	6	3,5%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	233	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 233 : 57 = 4,08$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,08}{5} \times 100 = 81,6 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam memahami pesan dari orang lain mencapai 81,6% dikategorikan sangat baik

Tabel 16: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Mengelola Waktu

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	8	40	14%
Baik	4	42	168	73,7%
Kurang baik	3	7	21	12,3%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	229	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 229 : 57 = 4,01$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,01}{5} \times 100 = 80,2 \%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mengelola waktu mencapai 80,2% dikategorikan baik

Tabel 17: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Pegawai Dalam Mengerjakan Tugas Beberapa Sekaligus

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	11	55	19,3%
Baik	4	46	184	80,7%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	239	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 239 : 57 = 4,19$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,19}{5} \times 100 = 83,8\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas beberapa sekaligus mencapai 83,8 % dikategorikan sangat baik.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Tabel 18: Distrbusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesempurnaan Pegawai Dalam Menjalankan Tanggung Jawabnya

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	49	196	86%
Kurang baik	3	1	3	1,8%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	234	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 234 : 57 = 4,10$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,10}{5} \times 100 = 82\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kesempurnaan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya mencapai 82% dikategorikan sangat baik.

Tabel 19: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Kinerja Seorang Pegawai yang Menyelesaikan Beberapa Pekerjaan Dalam Suatu Periode Waktu

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	2	6	3,5%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	237	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 237 : 57 = 4,15$				
Rata-rata persentase = $\frac{Total\ Skor}{Nilai\ Kriteria} \times 100$ = $\frac{4,15}{5} \times 100 = 83\%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil kinerja seorang pegawai yang menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam suatu periode waktu mencapai 83% dikategorikan sangat baik.

Tabel 20: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugasnya Sesuai Dengan Tenggat Waktu yang Diharapkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	8	40	14%
Baik	4	49	196	86%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	236	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 236 : 57 = 4,14$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,14}{5} \times 100 = 82,8\%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang diharapkan mencapai 82,8% dikategorikan sangat baik.

Tabel 21: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas Pegawai Pada Tingkat Keberhasilan Kinerja Dalam Mencapai Tujuan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	8	40	14%
Baik	4	48	192	84,2%
Kurang baik	3	1	3	1,8%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	235	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 235 : 57 = 4,12$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,12}{5} \times 100 = 82,4 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa efektivitas pegawai pada tingkat keberhasilan kinerja dalam mencapai tujuan mencapai 82,4% dikategorikan sangat baik.

Tabel 22: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Pegawai Dalam Menjalankan Fungsi Kerjanya Terhadap Suatu Instansi

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	49	196	86%
Kurang baik	3	1	3	1,8%
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	234	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 234 : 57 = 4,10$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteria}} \times 100$ = $\frac{4,10}{5} \times 100 = 82 \%$				

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX



Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya terhadap suatu instansi mencapai 82% dikategorikan sangat baik.

Tabel 23: Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kesiediaan Pegawai Untuk Mengatasi Hambatan yang Muncul Dalam Mencapai Tujuan yang Diinginkan

Jawaban Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
	X	F	(X.F)	(F/N)100
Sangat baik	5	7	35	12,3%
Baik	4	49	196	86%
Kurang baik	3	-	-	-
Tidak baik	2	-	-	-
Sangat tidak baik	1	-	-	-
Total		57	231	100%
Rata-rata skor = $\sum F.X : N = 231 : 57 = 4,05$				
Rata-rata persentase = $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Nilai Kriteriaum}} \times 100$ = $\frac{4,05}{5} \times 100 = 81 \%$				

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kesiediaan pegawai untuk mengatasi hambatan yang muncul dalam mencapai tujuan yang diinginkan mencapai 81% dikategorikan sangat baik.

Uji Regresi Linear Sedernaha

Tabel 24: Pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,514	2,585		,973	,335
Kemampuan	,670	,078	,757	8,583	,000

Keputusan dapat diambil dengan mempertimbangkan nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung 8,583 > nilai t tabel 1,673, maka terdapat pengaruh antara variabel kemampuan dan kinerja pegawai. Namun, jika signifikansi > 0,05 dan nilai t hitung 8,583 < nilai t tabel 1,673, maka tidak ada pengaruh antara variabel kemampuan dan kinerja pegawai. Dari tabel tersebut, nilai signifikansi ditemukan sebesar 0,000, sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara kemampuan dan kinerja pegawai.

Tabel 25: Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,954	2,526		2,753	,008
Keahlian	,425	,061	,688	7,028	,000

Untuk membuat keputusan, dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung 7,028 > nilai t tabel 1,673, maka ada hubungan antara variabel keahlian dan kinerja pegawai. Namun, jika signifikansi > 0,05 dan nilai t hitung 7,028 < nilai t tabel 1,673, maka tidak ada hubungan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



antara variabel keahlian dan kinerja pegawai. Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keahlian dan kinerja pegawai.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 26: Hasil Uji regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,190	2,543		,468	,642
Kemampuan	,481	,109	,544	4,425	,000
Keahlian	,181	,076	,293	2,386	,021

Untuk mengambil keputusan, dapat memperhatikan nilai signifikansi. Jika signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel kemampuan dan kinerja pegawai. Dalam kasus variabel kemampuan, diketahui bahwa signifikansi untuk variabel tersebut adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,425 > nilai t tabel 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan dan kinerja pegawai. Sementara untuk variabel keahlian, signifikansinya adalah 0,021 < 0,05 dan nilai t hitung 2,386 > nilai t tabel 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara keahlian dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan dan keahlian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo yang menunjukkan hasil yang baik. Secara keseluruhan, hasil kuantitatif ini memberikan gambaran tentang area yang kuat dan yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekecamatan Kulo.

REFERENSI

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Eka, M. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12).

Agustina, T. (2011). Pengaruh Keahlian dan motivasi Terhadap Kinerja pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah Keuangan (SIMDA Keuangan) pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

Dazer, D. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu*, 1–78.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>