

## **Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Aparat Pemerintah di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara**

**Patar Rumapea  
Sofie E. Pangemanan**

***Abstract:** The purpose of this research is to explain the relationship work ability and governmental apparatus performance. This research was conducted in the Kema sub district with 38 respondents sample. It used area sampling technique and stratified random sampling. Data was collected by using questionnaire technique in the form of questions measured by Likert scale. The analysis method used here is descriptive and correlation analysis by the simple regression analysis. Data analysis was conducted by using SPSS version 12,0 computer program. The results of this research indicated that: (1) based on the descriptive analysis shown that the work ability and governmental apparatus performance both are high category. (2) based on the simple regression analysis shown that the relationship between work ability and governmental apparatus performance is positive and significant. Based on this research may suggestion to the Head of Kema sub district that require to maintain and develop the attitude in work to all apparatus continually.*

***Keywords:** work ability, governmental apparatus performance.*

Tantangan organisasi pemerintah dalam menghadapi persaingan pelayanan publik di era globalisasi cenderung diperhadapkan pada upaya mempersiapkan sumber daya aparatur yang potensial guna memenuhi kompleksitas tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Kinerja aparat pemerintah yang memadai merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Aparat pemerintah harus mampu berperan sebagai pelayan masyarakat yang profesional sehingga berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat dapat ditekan seminimal mungkin.

Keberhasilan organisasi pemerintah dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas kinerja aparat yang ada di dalam organisasi pemerintah tersebut. Robbins (1996) mengemukakan bahwa kebutuhan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja aparat akan menentukan keberhasilan organisasi dalam melakukan pelayanan kepada pelanggannya yaitu masyarakat. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja aparat pemerintah harus dicapai dan dipertahankan karena sangat menentukan ukuran keberhasilan organisasi dalam kiprahnya mewujudkan harapan masyarakat. Kinerja aparat pemerintah yang ada dalam suatu organisasi pelayanan publik tidak muncul begitu saja, namun sangat ditentukan oleh kemampuan kerja masing-masing aparat tersebut. Diasumsikan bahwa kemampuan kerja sangat menentukan perwujudan kinerja aparat pemerintah dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

---

*Patar Rumapea adalah Dosen Program Studi Administrasi Negara Fisip Unsrat  
Sofie E. Pangemanan adalah Dosen Program Studi Pemerintahan Fisip Unsrat*

Kinerja aparat pemerintah menjadi isu kebijakan yang semakin penting dan strategis ketika pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Oleh sebab itu, salah satu upaya yang harus dilakukan ialah memperbaiki kemampuan kerja aparat pemerintah sehubungan dengan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Gibson (1996) mengemukakan bahwa salah satu faktor penentu kinerja aparat pemerintah yaitu kemampuan kerja dari aparat pemerintah yang bersangkutan. Jika aparat pemerintah memiliki kemampuan kerja yang baik, maka dapat dipastikan kinerja pelayanan kepada masyarakat akan baik juga. Semua kebutuhan dan tuntutan masyarakat dapat dilayani secara berkualitas disebabkan kemampuan kerja yang dimiliki aparat pemerintah memadai. Maka, kepercayaan masyarakat terhadap aparat pemerintah semakin meningkat.

Timpe (1988) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil usahanya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi aparat pemerintah yang bersangkutan. Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang diharapkan adalah ketika para aparat pemerintah dapat menyumbangkan manfaat bagi organisasi pemerintah dalam tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang diharapkan ialah ketika semua kebutuhan dan tuntutan masyarakat dapat dilayani dengan baik dan berkualitas.

Sejalan dengan maksud tersebut serta upaya yang harus dilakukan dalam menunjukkan kinerja aparat pemerintah yang baik dan berkualitas sangat ditentukan oleh kemampuan kerja aparat pemerintah yang bersangkutan. Swasto (1996) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan keterampilan menyelesaikan suatu pekerjaan, dan kemampuan sikap dalam pekerjaan. Tiga macam kemampuan tersebut harus dimiliki oleh aparat pemerintah guna mempermudah pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat dan target kinerja dapat dicapai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap aparat pemerintah yang ada di Kecamatan Kema menggambarkan bahwa kinerja aparat pemerintah dalam melakukan fungsi pelayanan kepada masyarakat belum sesuai dengan harapan masyarakat. Hal itu ditunjukkan dengan adanya keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah baik pelayanan di tingkat kecamatan maupun pelayanan di tingkat desa. Informasi awal yang diperoleh dari hasil pra-survey menunjukkan bahwa pelayanan kepada masyarakat terkesan berbelit-belit karena prosedur yang diterapkan kurang jelas. Selain itu, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pelayanan terlalu lama sehingga banyak aktivitas masyarakat mengalami hambatan. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kemampuan kerja aparat pemerintah baik di tingkat kecamatan maupun di tingkat desa masih rendah.

Kecamatan Kema terdiri dari 9 desa masing-masing desa dipimpin oleh 1 orang Kepala Desa dan 1 orang Sekretaris Desa. Setiap desa memiliki 5 urusan dan 3 bidang teknis di mana masing-masing urusan dan bidang teknis tersebut dipimpin oleh 1 orang Kepala Urusan dan 1 orang Kepala Bidang Teknis. Jumlah Jaga di Kecamatan Kema sebanyak 61 jaga di mana masing-masing jaga di pimpin oleh 1 orang Kepala Jaga dan 1 orang Meweteng. Jumlah aparat pemerintah di tingkat desa sebanyak 212 aparat pemerintah. Sedangkan di tingkat Kecamatan Kema terdiri dari 1 orang Camat dan 1 orang Sekretaris Kecamatan

serta 9 staf. Jumlah aparat pemerintah di tingkat kecamatan sebanyak 11 aparat. Jumlah keseluruhan aparat pemerintah di Kecamatan Kema sebanyak 223 aparat.

Kemampuan kerja sebagian besar aparat pemerintah di Kecamatan Kema nampaknya masih rendah ditandai dengan rendahnya tingkat pendidikan formal di mana sebagian besar aparat pemerintah berpendidikan SLTA ke bawah. Aktivitas yang berkaitan dengan upaya pengembangan kemampuan kerja juga sangat rendah. Hal itu diduga sebagai penyebab utama kinerja aparat pemerintah belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun, untuk mengetahui lebih dalam apakah benar atau tidak kemampuan kerja yang rendah sehingga kinerja pelayanan belum sesuai dengan harapan masyarakat di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara, maka perlu dilakukan penelitian secara keilmuan dengan Judul “Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Aparat Pemerintah Di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara”.

## **METODE PENELITIAN**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: (1) variabel terikat yaitu kinerja aparat pemerintah yang diartikan sebagai hasil kerja seseorang pada satuan waktu atau ukuran tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja aparat pemerintah didasari atas keterbatasan tersebut di atas yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kesesuaian waktu yang digunakan. (2) variabel bebas ialah kemampuan kerja yang diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki aparat sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah: pengetahuan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dalam pekerjaan, fungsi-fungsi pekerjaan; keterampilan yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan; dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan seperti rasa percaya diri, menyenangkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, mampu bekerja sama dengan orang lain, dan selalu bertindak berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini terbagi atas dua macam yaitu: (1) Teknik *area sampling* ditujukan untuk memilih sampel desa, (2) Teknik *stratified random sampling* yang bertujuan untuk memperoleh sampel responden.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh aparat pemerintah di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. Sebelum menentukan sampel responden terlebih dahulu dilakukan penentuan sampel desa (sampel area). Diketahui bahwa di Kecamatan Kema terdapat 9 desa, dan ditetapkan sebanyak 3 desa yaitu: (1) Desa Kema I sebagai pusat pemerintahan kecamatan memiliki 28 aparat, (2) Desa Tontaletew mewakili desa yang berjarak sedang dari pusat kecamatan memiliki 20 aparat, dan (3) Desa Makalisung mewakili desa yang berjarak paling jauh dari pusat kecamatan memiliki 16 aparat. Jadi jumlah aparat di 3 desa sampel yaitu 64 aparat ditambah dengan aparat di sekretariat kecamatan sebanyak 11 aparat total seluruh sub populasi sebanyak 75 aparat.

Selanjutnya dilakukan penentuan sampel sebesar 50% dari sub populasi 75 yaitu 37,5 dibulatkan 38 aparat. Maka dengan demikian diperoleh besar sampel sebanyak 38 aparat terdiri dari: (1) Desa Kema I sebanyak 14 aparat, (2) Desa Tontaletew sebanyak 10 aparat, (3) Desa Makalisung sebanyak 8 aparat, (4) Sekretariat Kecamatan Kema sebanyak 6 aparat.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Pertanyaan disusun dalam suatu daftar pertanyaan selanjutnya diedarkan kepada sampel yang menjadi responden penelitian. Pertanyaan disusun sedemikian rupa untuk menyesuaikan dengan tingkat kepekaan responden dalam menanggapi pertanyaan tersebut sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban (Nasir, 1998). Pertanyaan disusun menggunakan skala ordinal yang diintervalkan dengan cara pemberian skor dengan klasifikasi jawaban yaitu: sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2) dan sangat rendah (1).

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis prosentase bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi kemampuan kerja dan kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. Sedangkan analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji dan mengukur hubungan variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja aparat pemerintah menggunakan analisis regresi untuk mendapatkan nilai korelasi melalui alat bantu SPSS 12.0. Penerimaan hipotesis menggunakan alfa 5% atau pada taraf kepercayaan 95% (Sugiyono, 2003).

## HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Data Variabel Kinerja Aparat Pemerintah

Perlu dikemukakan bahwa variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja aparat pemerintah. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang pada satuan waktu atau ukuran tertentu. Disadari bahwa untuk mengetahui kinerja aparat pemerintah dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kompleksitas permasalahan yang dialami oleh organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, dalam pengukurannya juga diharapkan dapat disesuaikan dengan kompleksitas tersebut. Rumitnya permasalahan yang dihadapi dalam mengukur kinerja aparat pemerintah dalam penelitian ini dijadikan sebagai suatu keterbatasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja aparat pemerintah terdiri dari: (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) kesesuaian waktu yang digunakan,

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja aparat pemerintah yaitu sebanyak 10 item pertanyaan. Masing-masing item dijawab berdasarkan pendapat responden, dan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Total skor maksimum yang diharapkan adalah 50, dan total skor minimum adalah 10. Berdasarkan pada jawaban responden diperoleh skor observasi tertinggi yakni 48 dan terendah 20. Maka dengan demikian dapat dibuat interval yang didasarkan pada skor harapan sebagai berikut :  $\text{Rank} = 50 - 10 = 40$  Kategori = 3 Panjang Kelas Interval =  $40 : 3 = 13,33$  dibulatkan 14.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden, maka hasil distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Aparat Pemerintah

No.	Kategori	Kelas	F	(%)	Kumulatif (%)
1.	Rendah	10 - 22	5	13,16	13,16
2.	Sedang	23 - 36	14	36,84	50
3.	Tinggi	37 - 50	19	50	100
Jumlah			38	100	

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden yang paling banyak untuk variabel kinerja aparat pemerintah berada pada kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 19 responden atau sebesar 50%. Sedangkan jawaban responden yang berada pada kategori sedang adalah hanya sebanyak 14 responden atau sebesar 36,84%. Selebihnya nampak hanya 5 responden atau sebesar 13,16% menginformasikan kinerja aparat pemerintah berada pada kategori rendah.

## B. Variabel Kemampuan Kerja

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah kemampuan kerja yang diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki aparat sehubungan dengan pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja adalah: (1) pengetahuan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dalam pekerjaan, fungsi-fungsi pekerjaan; (2) keterampilan yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan; (3) sikap dalam melaksanakan pekerjaan seperti rasa percaya diri, menyenangkan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, mampu bekerja sama dengan orang lain, dan selalu bertindak berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja yaitu sebanyak 10 item pertanyaan. Masing-masing item dijawab berdasarkan pendapat responden, dan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Total skor maksimum yang diharapkan adalah 50, dan total skor minimum adalah 10. Berdasarkan pada jawaban responden diperoleh skor observasi tertinggi yakni 49 dan terendah 22. Maka dengan demikian dapat dibuat interval yang didasarkan pada skor harapan sebagai berikut :  $Rank = 50 - 10 = 40$ .  $Kategori = 3$ .  $Panjang\ Kelas\ Interval = 40 : 3 = 13,33$  dibulatkan 14.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden, maka hasil distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

No.	Kategori	Kelas	F	(%)	Kumulatif (%)
1.	Rendah	10 - 22	2	5,26	5,26
2.	Sedang	23 - 36	5	13,16	18,42
3.	Tinggi	37 - 50	31	81,58	100
Jumlah			38	100	

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden yang paling banyak untuk variabel kemampuan kerja berada pada kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 31 responden atau sebesar 81,58%. Sedangkan jawaban responden yang berada pada kategori sedang sebanyak 5 responden atau sebesar 13,16%. Selanjutnya hanya 2 responden atau sebesar 5,26% memberi pendapat tentang kemampuan kerja berada pada kategori rendah.

## C. Pengujian Hipotesis

Perlu diketahui bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Secara umum, analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian utama

yaitu: (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan camat terhadap variabel partisipasi masyarakat menggunakan nilai koefisien determinasi. Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi pengaruh menggunakan uji t. (2) Untuk mengetahui derajat prediksi variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja aparat pemerintah menggunakan nilai koefisien regresi sederhana melalui rumus persamaan regresi sederhana:  $Y = a + b X$

Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan Komputer For Windows SPSS versi 14.0. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

No	V A R I A B E L	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	T Hitung	Signifikansi
1.	Konstanta	1,153	0,156	0,000
2.	Kepemimpinan Camat	0,902	4,676	
F Hitung = 21,865. Probabilitas = 0,000. R = 0,615 R <sup>2</sup> = 0,378				

Hasil analisis regresi linear sederhana sebagaimana yang ada dalam tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:  $Y = 1,153 + 0,902 X$ . Berdasarkan pada nilai persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa tanpa memasukkan variabel kemampuan kerja, nilai konstan variabel kinerja aparat pemerintah sebesar 1,153. Selanjutnya, penjelasan terhadap nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja ialah jika kemampuan kerja aparat dinaikkan sebesar 100% atau satu kali lipat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja aparat pemerintah sebesar 0,902 atau 90,20%. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja sangat menentukan tingkat rendahnya kinerja aparat pemerintah di Wilayah Kecamatan Kema. Perkiraan terhadap kenaikan kinerja aparat pemerintah akibat dari kemampuan kerja aparat pemerintah tersebut sangat kuat pengaruhnya dan memiliki tingkat prediktif yang tinggi. Pernyataan yang didasarkan pada hasil perhitungan tersebut diperkuat juga oleh nilai koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,378 atau 37,80%. Selain itu, kuatnya hubungan dapat dilihat pada nilai signifikansi hubungan yang diperoleh yaitu  $0,000 < \alpha 0,05$  yang mengartikan bahwa hubungan variabel kemampuan kerja dengan kinerja aparat pemerintah dikategorikan sangat meyakinkan.

Berdasarkan pada nilai angka-angka hasil perhitungan statistik di atas baik secara deskriptif maupun secara inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana, maka dapat ditegaskan bahwa hipotesis nihil yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan variabel kemampuan kerja dengan variabel kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema ditolak. Maka dengan demikian hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema diterima secara meyakinkan pada taraf kepercayaan 95 %.

#### **D. Pembahasan**

Sebagaimana telah disajikan dalam bagian hasil penelitian di atas yang menginformasikan baik secara deskriptif maupun secara inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa rata-rata distribusi frekuensi data baik variabel kemampuan kerja maupun variabel kinerja aparat pemerintah berada pada kategori tinggi. Dapat dikemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema sangat ditentukan oleh kemampuan kerja dari aparat pemerintah itu sendiri. Begitu juga secara statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja aparat pemerintah sangat kuat dilihat dari koefisien regresi dan nilai koefisien determinasi yang diperoleh. Artinya sampai pada saat penelitian ini dilaksanakan, kinerja aparat pemerintah masih dominan dipengaruhi oleh kemampuan kerja dari aparat pemerintah tersebut. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, penghargaan dll kurang berpengaruh.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja aparat pemerintah diamati dari hasil kerja yang berkualitas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan kesesuaian waktu yang tersedia dengan penyelesaian pekerjaan sangat ditentukan oleh kemampuan kerja yang dimiliki oleh aparat pemerintah. Kemampuan kerja yang dimaksud tentunya harus seimbang dengan jenis dan beban kerja yang akan dilakukan. Dapat dikemukakan bahwa, jika kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab aparat dapat ditegaskan tidak akan mendukung kinerja. Siagian (1998) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan perpaduan antara teori dan pengalaman yang dimiliki seseorang selama bekerja. Jadi, seseorang yang disebut memiliki kemampuan kerja yang memadai berarti juga telah terlebih dulu memiliki pengetahuan secara teoritik dan praktek yang memadai juga.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada hakikatnya, kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan disebabkan oleh pengetahuan disebut juga sebagai aspek kognisi, keterampilan sebagai aspek psikomotorik dan sikap sebagai aspek afeksi yang dimilikinya.

Kemampuan pengetahuan akan mempermudah seseorang untuk memahami karakteristik pekerjaan. Artinya, seorang aparat yang memiliki pengetahuan yang memadai tentang suatu pekerjaan akan memperkecil tingkat kesulitan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan keterampilan akan mempermudah seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan secara berdaya guna dan berhasil guna. Artinya, keterampilan dapat menuntun seorang aparat untuk bekerja dengan teliti dan dapat menekan tingkat resiko dalam penyelesaian pekerjaan. Kemampuan sikap dapat dilihat pada bagaimana aparat dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tulus, menyenangkan, dan apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan, aparat tersebut tidak mudah bosan untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Artinya, kemampuan sikap adalah suatu bentuk bentuk kemampuan untuk memperkecil rasa bosan dalam pekerjaan, dapat menjamin

stabilitas mental dalam penyelesaian pekerjaan di mana semua pekerjaan selalu dipandang sebagai suatu hobi yang menyenangkan.

Stonner (1996) berpendapat bahwa kemampuan tidak datang begitu saja akan tetapi harus dipelajari. Maka dari itu, upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuan kerja aparat sangat ditentukan oleh jenis pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditentukan untuk diajarkan kepada semua aparat. Jika, terjadi kekeliruan dalam menentukan jenis pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh aparat sehubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing, maka kemampuan yang dimiliki akan sia-sia dan dapat dipastikan tidak akan menunjang pencapaian kinerja yang diharapkan secara organisasional. Untuk itu, program-program peningkatan berbagai kemampuan kerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para aparat agar supaya kemampuan aparat dapat menunjang kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Kemampuan disamping harus dipelajari juga merupakan sifat dasar dari seseorang seperti bawaan sejak lahir. Seseorang yang memiliki genetika intelektual yang tinggi akan berbeda daya serap dalam memahami pengetahuan pekerjaan dibandingkan dengan orang lain yang hanya memiliki genetika intelektual rendah. Pernyataan itu mendorong pada suatu konklusi bahwa kemampuan tidak hanya dipelajari namun juga merupakan sifat dasar yang dibawa secara turun temurun. Cepat atau lambat para aparat menyerap materi pembelajaran yang berkaitan dengan tugas penyelesaian pekerjaan ditentukan oleh sifat dasar seperti aspek genetika yang dimiliki oleh masing-masing aparat pemerintah.

Kinerja aparat pemerintah dapat dikategorikan baik apabila semua tanggung jawab aparat dapat diselesaikan dan menunjukkan suatu hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan waktu yang disediakan. Swasto (1996) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur karena berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Aspek-aspek kinerja tersebut harus terukur supaya dapat diketahui dengan jelas perkembangan kinerja yang dicapai baik secara individu masing-masing aparat pemerintah, kelompok dan organisasi.

Secara umum kinerja dapat diukur dari: (1). Kualitas kerja; yaitu untuk mengetahui apakah pekerjaan dapat diselesaikan secara berkualitas (2). Kuantitas kerja; yaitu untuk mengetahui apakah semua tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan, (3). Pengetahuan tentang pekerjaan; untuk mengetahui apakah aparat atau pegawai mengerti dengan benar dan tidak bingung tentang apa yang akan dikerjakan (4). Ketepatan waktu; yaitu untuk mengetahui apakah semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan berkualitas sesuai waktu yang telah disediakan. Kadangkala hasil pekerjaan sangat berkualitas namun membutuhkan waktu yang panjang sehingga tidak tepat waktu.

Aspek-aspek pengukuran kinerja tersebut jika diperhatikan dan diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi, maka dengan mudah juga pihak manajemen organisasi untuk memberikan penilaian terhadap kinerja yang dicapai apa sudah sesuai dengan harapan atau belum. Jika sudah sesuai dengan harapan, apa langkah selanjutnya yang akan dicapai. Begitu juga sebaliknya jika belum dicapai, tentunya sangat perlu diketahui faktor-faktor penyebab, sehingga penentuan jenis

kemampuan yang akan diberikan kepada para aparat juga sangat jelas.

Penilaian kinerja selain bertujuan untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai, juga untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai atau aparat yang menghasilkan pekerjaan tersebut. Bisa saja kemampuan pengetahuan dan keterampilan pegawai cukup memadai namun hasil kerja tidak maksimal hanya karena sikap dalam pekerjaan yang kurang baik. Penilaian kinerja dapat mengetahui dengan cermat mana jenis kemampuan kerja yang harus ditingkatkan. Seperti pada penelitian ini, sungguhpun kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja aparat pemerintah, namun secara deskriptif kemampuan kerja belum maksimal sehingga masih perlu diberikan perhatian khusus tentang upaya-upaya peningkatannya terutama pada aspek sikap aparat pemerintah dalam pekerjaan sebagai pelayan masyarakat masih rendah. Lebih besar sikap aparat pemerintah masih menunjukkan sebagai seorang yang harus dilayani.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya aparat pemerintah di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara sudah menunjukkan kemampuan kerja dan kinerja berada pada kategori yang tinggi. Khusus untuk kemampuan kerja walaupun pada umumnya sudah tinggi, namun masih terdapat sebagian aparat yang kemampuan kerjanya berada pada kategori cukup dan rendah.
2. Kemampuan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja aparat pemerintah di Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. Hal itu mengindikasikan bahwa kemampuan kerja yang ditunjukkan sangat menunjang kinerja aparat pemerintah dalam tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat.

### **B. Saran**

Mengacu pada kesimpulan penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya kemampuan kerja dan kinerja aparat pemerintah Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara sudah baik oleh karena itu perlu dipertahankan. Khusus untuk kemampuan kerja, masih ada sebagian aparat pemerintah yang berada pada kategori sedang dan rendah. Untuk itu, Pemerintah Kecamatan khususnya Camat perlu melakukan pengembangan terhadap aparat yang masih rendah kemampuan kerjanya terutama pada aspek sikap dalam pekerjaan. Perlu dilakukan sosialisasi dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pemahaman aparat pemerintah sebagai pelayan masyarakat.
2. Kenyataannya memang kinerja aparat pemerintah sudah berada pada kategori baik disebabkan oleh kemampuan kerja yang ditunjukkan. Hal itu harus dipertahankan melalui program-program peningkatan kinerja aparat pemerintah di tingkat desa dan kecamatan harus dilakukan secara terus menerus disesuaikan dengan perkembangan tuntutan dan kebutuhan

pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pelayanan kepada masyarakat. Perlu diketahui bahwa tuntutan dan kebutuhan masyarakat berkembang terus baik kualitasnya maupun kompleksitasnya. Oleh karena itu, kemampuan kerja aparat pemerintah mulai dari tingkat desa sampai pada tingkat kecamatan harus mengikuti secara terus menerus berbagai perkembangan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson; Ivancevich, dan Donnelly, 1994. *Organisasi. Perilaku, Struktur, dan Proses*. Cetakan Keempat. Alih Bahasa: Soekrisno S dan Dharma A. Jakarta: Erlangga.
- Nasir M., 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia
- Priono Singgih., 1998. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis Malang: Unibraw.
- Robbins P. S., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana P. Jakarta: Prenhallindo.
- Soenarjo, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Daerah*. Tesis Malang: Pascasarjana Unibraw
- Siagian Sondang P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grafika Offset.
- Stoner J.A.F.; Freeman R. E., 1994. *Manajemen*, Fifth Edition Alih bahasa: Bakowatun W.W. dan Molan B. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta, CV. Alfa Beta.
- Sutrisno, 1997. *Sistem Informasi dan Motivasi Karier Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja: Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jember*, Tesis, Malang: Unibraw.
- Swasto Bambang, 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Malang: FIA-UNIBRAW
- Timpe D.A. 1988. *The Art and Science of Business Mnagement: Performance*. New York: Kend Publishing, Inc.
- Tjiptono F., dan Anastasia D., 1996. *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Yaqub, 1998. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Malang: Unibraw..