

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA

Dewi Puspitasari^a, Wulandari^b

^a Management / Sumberdaya Manusia, dewipuspitasaridewi31@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

^b Management / Sumberdaya Manusia, wulan.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of work ability and work attitude on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The sampling technique used is the sampling technique used in the study using Non Probability Sampling with the number of samples used, namely 38 ASN employees. The methods used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test and f-test. The partial test results reveal that the work attitude variable has a positive and significant effect on work performance. simultaneously (simultaneously) have a significant effect on work performance at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency.

Keywords: *Work Ability, Work Attitude to Work Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan Non Probability Sampling dengan jumlah sampel yang di gunakan yaitu pegawai ASN sebanyak 38 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil pengujian secara parsial mengungkapkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang di miliki organisasi terdiri dari berbagai karakteristik ,termasuk kemampuan,semangat dan prestasi yang di milikinya.ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja di suatu bidang tertentu dapat di jadikan tombak untuk mudah kan dalam pencapaian tujuan organisasi. jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi,pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi secara konkret individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi.

Sumberdaya manusia sangat erat kaitannya dengan organisasi,karena sumberdaya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi, tanpa itu tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang telah di rencanakan sebelumnya.

Kemampuan kerja menurut Wursanto (2013) dalam kemampuan (ability) adalah kecakapan seseorang (kecerdasan,keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya.karena tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Kemampuan kerja menurut Kaleta (2016) kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuann fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Menurut Gibson dalam Fauzan (2018) sikap kerja merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun kedaan di dalam lingkungan pekerjaan.Sikap kerja menurut Robbins (2015) dalam Siregar dkk (2020) menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dengan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi keyakinan atau perasaan.

Menurut Rivai dalam Wijayanto (2016) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2016) dalam Makmun dan Jaenab (2020), Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Objek penelitian ini berada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Kantor dinas ini melayani keperluan bagi masyarakat yang membutuhkan dalam membuat data-data keluarga.Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima menunjukkan masih adanya beberapa pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisa persoalan dan tidak bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam pekerjaannya, serta sikap pegawai ASN yang terlalu membebankan pekerjaannya terhadap para Honorer dan tuntunan-tuntunan tugas yang tidak mampu di kendalikan oleh setiap pegawai sehingga menimbulkan ketegangan.

Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Wursanto (2013) dalam kemampuan (*ability*) adalah kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Kemampuan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam, kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kemampuan kerja menurut Kaleta (2016) kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Indikator Kemampuan Kerja menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014), antara lain sebagai berikut

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2. Sikap Kerja

Sikap kerja menurut Gibson dalam Fauzan (2018) sikap kerja merupakan sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan.

Sikap kerja menurut Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018) sikap adalah ekspresi perasaan (*inner feeling*), yang mencerminkan apakah seseorang bahagia atau tidak bahagia, suka atau tidak suka, dan setuju atau tidak setuju dengan suatu objek.

Sikap kerja menurut Robbins (2015) dalam Siregar dkk (2020) menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dengan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi keyakinan atau perasaan.

Menurut Robbins dalam Cristian P. Matasik (2017) membagi sikap menjadi tiga komponen yang di jelaskan sebagai berikut:

1. Komponen kognitif, Komponen yang terdiri dari pengetahuan. Pengetahuan inilah yang akan membentuk keyakinan dan pendapat tertentu tentang sikap.
2. Komponen Afektif, Komponen yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluative. Komponen ini erat hubungannya dengan system nilai yang dianut pemilik sikap.
3. Komponen perilaku, Komponen sikap yang berupa kesiapan seseorang untuk berperilaku yang berhubungan dengan objek sikap

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Rivai dalam Wijayanto (2016) prestasi kerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2016) dalam Muhammad Amar Makmun & Jaenab (2020), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan, dalam Togas (2015), dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber

daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.
3. Disiplin kerja, dalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.
4. Inisiatif, ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Kerjasama, kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah dan sebagainya) untuk mencapai tujuan bersama.

B. HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Di duga Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima

H2 : Di duga Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap prestasi kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima

H3 : Diduga Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bima

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN :

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, sikap kerja terhadap prestasi kerja.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau kenyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang diolah dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian yang berupa kuesioner ini berdasarkan indikator di setiap variable penelitian yang terdiri dari variable Kemampuan kerja (X1), Sikap kerja (X2), dan Prestasi kerja (Y) di ukur dengan menggunakan instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan dari tipe skala *likert*, yang berfungsi untuk mengukur penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel yang sedang diukur.

C. POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2013: 81), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Yang berjumlah sebanyak 102 orang dengan rincian ASN sebanyak 38 dan honorer sebanyak 64 Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan Non Probability Sampling dengan jenis (*Porpusive Sampling*). Sampel yang di gunakan yaitu pegawai ASN sebanyak 38 pegawai.

D. LOKASI PENELITIAN

Objek penelitian ini berada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

a) Observasi

Menurut sugiyono (2016), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan factor layak yang didukung melalui wawancara

- b) Wawancara
Menurut sugiyono (2016), wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan juga respondennya sedikit/kecil.
- c) Kuesioner
Kuesioner/anket yaitu berupa daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan.
- d) Studi pustaka
Menurut sugiyono (2016), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar,2016) . Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasiantara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang di lakukan unyuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak .syarat Untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach`s Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach`s Alfa $\leq 0,6$) dan $H_a ; \beta \neq 0$ Di duga terdapat pengaruh kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima
3. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghilangkan penyimpangan penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Pengujian statistik dengan regresi linear berganda dapat dilanjutkan jika pengujian telah dibuktikan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokesdatisitas.
4. Analisis Regresi Berganda
Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sicepat ekspres bima, digunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013:293), dengan formulasi:

$$Y = a + b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana:

Y = prestasi kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = kemampuan kerja

X_2 = sikap kerja

e = Error Term

5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Uji koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sujarweni (2015:164) mengemukakan koefisien determinasi (R^2) penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar ukuran variabel Dependen (Y) terhadap variabel independen (X).

6. Uji t

Uji t adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010).

- a) Jika nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis terima.
- b) Jika nilai sig > 0,05 dan nilai t hitung < t table maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap veriabel terikat atau hipotesis ditolak.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y) (Ghozali, 2016:96).

HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisa valid atau tidaknya suatu data penelitian, data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih dari r tabel. Dan untuk nilai standar r tabel pada penelitian sebesar 0,300, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Variabel	Item Pernyataan	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel	Status
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,605	0,300	<i>Valid</i>
	X1.2	0,438		<i>Valid</i>
	X1.3	0,607		<i>Valid</i>
	X1.4	0,708		<i>Valid</i>
	X1.5	0,357		<i>Valid</i>
	X1.6	0,491		<i>Valid</i>
Sikap Kerja (X2)	X2.1	0,615		<i>Valid</i>
	X2.2	0,516		<i>Valid</i>
	X2.3	0,499		<i>Valid</i>
	X2.4	0,778		<i>Valid</i>
	X2.5	0,600		<i>Valid</i>
	X2.6	0,428		<i>Valid</i>
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,716	<i>Valid</i>	
	Y.2	0,469	<i>Valid</i>	
	Y.3	0,490	<i>Valid</i>	
	Y.4	0,681	<i>Valid</i>	

Y.5	0,583	Valid
Y.6	0,676	Valid

Uji Reliabilitas

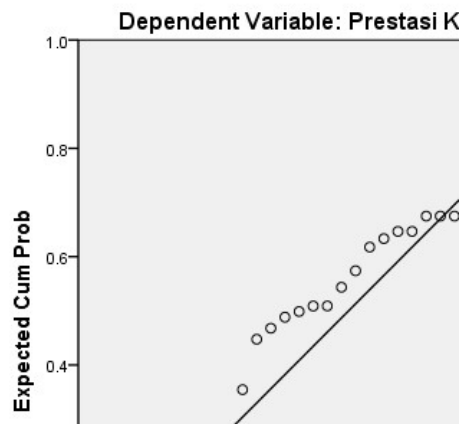
Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Ket
Kemampuan Kerja (X1)	0,698		Reliabel
Sikap Kerja (X2)	0,714	> 0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,739		Reliabel

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari standar maka data reliabel dan bisa lanjut untuk dianalisis.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardi



Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika butiran plot mengikuti garis diagonal, dapat pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas menunjukkan bahwasannya butiran plot mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

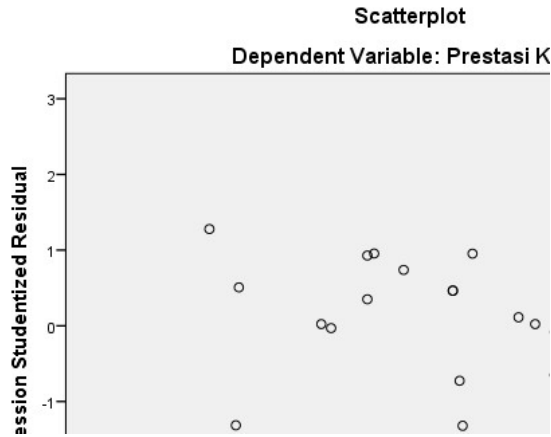
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
	B	Std. Error	Beta						
(Constant)	10.158	4.069		2.496	.017				
1	Kemampuan Kerja		.092	.109	.115	.844	.404	.995	1.005
	Sikap Kerja		.523	.125	.571	4.178	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel kemampuan kerja (X1), sikap kerja (X2) yaitu $1,005 < 10,00$ dan nilai tolerance value sebesar $0,995 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Data dapat dikatakan terjadi residual apabila butiran plot tidak menyebar secara merata pada pada grafik *Scatterplot*. Dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* diatas diketahui bahwa lingkaran/plot menyebar secara merata, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi residual.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.349	.311	1.786	1.708

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data dapat dikatakan terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* lebih kecil dari batas (du) dan lebih dari (4-du). Dapat dilihat pada tabel *Model Summary* diatas bahwa nilai *durbin-watson* sebesar 1,708 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,594 dan kurang dari (4-du) $4-1,594 = 2,406$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.158	4.069		2.496	.017
1	Kemampuan Kerja	.092	.109	.115	.844	.404
	Sikap Kerja	.523	.125	.571	4.178	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel analisis regresi linear diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,158 + 0,092X_1 + 0,523X_2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 10,158, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kemampuan kerja dan sikap kerja (adalah 0) maka prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yaitu sebesar 10,158 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,092 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kemampuan kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima meningkat sebesar 0,092.
3. Koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar 0,523 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan sikap kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima meningkat sebesar 0,523.

Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.349	.311	1.786

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel *Model Summary* diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel kemampuan kerja dan sikap kerja sebesar 0,590. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja sebesar 59,0%. Sedang untuk 41,0% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interval Koefisien Korelasi	
Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Dari tabel *Model Summary* diatas menunjukkan nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan sikap kerja hanya mempengaruhi prestasi kerja sebesar 34,9% Dan untuk 65,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	10.158	4.069		
1	Kemampuan Kerja	.092	.109	.115	.844
	Sikap Kerja	.523	.125	.571	4.178

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal terlihat dari nilai sig promosi jabatan sebesar 0,404 > 0,05. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 38-2-1) = t(0,025;35) = 2,030$. Berarti nilai t hitung kurang dari dari t tabel ($0,844 < 2,030$), maka H1 ditolak dan Ho di terima.
2. Variabel sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai sig sikap kerja sebesar 0,000 < 0,05. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 38-2-1) = t(0,025;35) = 2,030$ Berarti nilai t hitung lebih dari t tabel ($4,178 > 2,030$), maka Ho ditolak dan H2 di terima.

Uji Simultan (f)

Jika nilai F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = $f(k;n - k)$, $F=(2;38 - 2) = 36$ maka koordinat dari f tabel sebesar 36. Hasil Uji F dapat di lihat pada tabel uji f dibawah ini :

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	59.742	2	29.871	9.366	.001 ^b
1	Residual	111.627	35	3.189		
	Total	171.368	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji f diatas dapat dilihat nilai f hitung sebesar 9,366 dengan nilai f tabel sebesar 3,26 sehingga nilai f hitung > f tabel atau $9,366 > 3,26$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001^b < 0,05$ maka Ho di tolak dan H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan sikap kerja (X_2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (H1)
Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini dapat dilihat nilai dari t hitung kurang dari dari t tabel ($0,844 < 2,030$), maka H1 ditolak dan Ho di terima.
2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja (H2)

Variabel sikap kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini dapat dilihat dapat dilihat dari nilai t hitung lebih dari t tabel ($4,178 > 2,030$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Variabel kemampuan kerja dan sikap kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai f hitung $> f$ tabel atau $9,366 > 3,26$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

1. kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara sikap kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

2. saran

1. saran yang dapat di berikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, sikap kerja, prestasi kerja dan variabel –variabel lainnya,
2. peneliti juga menyarankan agar Dinas kependudukan Dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima lebih meningkatkan kemampuan kerja, sikap kerja, prestasi kerja sehingga dapat tercapai seperti yang Di inginkan Oleh Oleh Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Frangky, B. T., & Yantje, U. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *EMBA*, 3 (3), 1162-1173.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Makmun, Muhammad Amar, and Jaenab Jaenab. 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima." *Tirtayasa Ekonomika* 15(2): 195.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Redho Anggara, and Umi Narimawati. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 2013–15.
- Sri Rahayu. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Railink Medan (Kereta Api Bandara)." *Jurnal Ilmiah JUMANSI STINDO* 1(2): 1–9.
- Syardianto, Djumadi, & Bambang, I. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikai dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2 (1), 885-897.
- Sari, Ridha Nur Indah, Bahar Siring, and Lukman Chalid. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan

- Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(4): 70–81.
- Wursanto. 2013. *Manajemen Kinerja* :Rajawali Pers.
- Yanti, Budi, Hasna Afriani, and Febriani. 2019. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan PT Wahana Wirawan Riau).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10(3): 49–61.
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16635/16627>.
- Zuanda, Andi, Muhammad Kholidin Hasibuan, Desviani Yulinda Yusuf, and Universitas Islam Sumatera Utara. 2020. “Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum.” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 5(2): 254.