

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua

Terianus Neman*, Melmambessy Moses**, Sian Linda Lerebulan** dan Yuyunita**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

**Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 23 Desember 2024

Disetujui 22 Januari 2024

Keywords:

Kemampuan Kerja
Prestasi Kerja

ABSTRAK

Abstract : The aim of this research is to analyze the influence of work ability on the work performance of state civil servants at the Papua Province Energy and Mineral Resources Service Office. The sample used in this research was 107 respondents and the analytical tool used was simple linear regression. Based on the test results and discussion in the previous chapter, the work ability variable has a significant positive effect on the work performance of state civil servants. Based on the t-test results, the work ability variable produces a significant value, where this value is smaller than 0.05 and the t-count results are greater From the t-table value, it means that work ability has a positive and significant effect on the work performance of state civil servants at the Papua Province Energy and Mineral Resources Service. Next, to see the extent of the influence of the work ability variable on the work performance of State Civil Servants, it is shown by the value of the coefficient of determination, meaning that the amount of work ability influences the work performance of State Civil Servants by 84.6% and the remainder is influenced by other variables not examined in this research.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 responden dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara, berdasarkan hasil uji t variabel kemampuan kerja menghasilkan nilai signifikan yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan hasil t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, artinya kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara adalah ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi artinya bahwa besarnya kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 84.6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : sian.linda@yahoo.co.id

Pendahuluan

Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan menguntungkan organisasi dan individu (Mathis dan Jackson, 2006).

Berbicara tentang pelaksanaan tugas, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam suatu organisasi. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (1996) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Selanjutnya pada pasal 2 disebutkan bahwa Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Aparatur dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya setiap aparatur tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan memiliki aparatur yang prestasi kerjanya tinggi, dan prestasi kerja aparatur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas pokok membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lainnya yang diberikan Gubernur. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja, salah satunya dengan peningkatan kualitas aparatur sipil negara sesuai dengan yang tercantum dalam penjelasan umum Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara. Dengan adanya peningkatan kualitas aparatur sipil negara diharapkan dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggungjawab, loyal terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara, pemerintahan serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Namun dalam upaya peningkatannya masih terdapat kendala, diantaranya yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh sebagian aparatur masih belum dapat dikatakan maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat kesalahan-kesalahan sehingga banyak yang harus direvisi, selain itu pula kurang pemahannya aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan tersebut membutuhkan waktu lebih dalam proses pengerjaannya. Disisi lain masih ada pula aparatur yang kurang mampu dalam menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan situasi kerja yang ada, masih terdapat pula aparatur yang kurang semangat dalam penyelesaian beban kerja yang diberikan oleh pimpinan yang berdampak pada pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh rekan kerja yang lainnya.

Namun disisi lain kemampuan kerja juga dapat menunjang prestasi kerja aparatur sipil negara. Menurut (Winardi, 2007) kemampuan adalah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Kemampuan kerja aparatur diperlukan bagi organisasi, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Aparatur yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Simanjuntak (2010), kemampuan kerja adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan prestasi kerja. Kemampuan kerja adalah prasyarat bagi seorang aparatur untuk dapat menyelesaikan tugas secara memadai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (2009), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, totalitas kemampuan kerja dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula prestasi kerjanya. Jika pegawai tidak memiliki kemampuan kerja maka akan berdampak pada prestasi kerjanya.

Namun dalam penerapannya pada kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua, ternyata masih terdapat kendala, diantaranya yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki beberapa aparatur masih dapat dikatakan belum sesuai dengan aturan yang dikehendaki, karena masih terdapat aparatur yang memiliki tingkat pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diemban, masih ada pula yang tingkat pendidikannya SMA, selain itu masa kerja yang dimiliki setiap aparatur berbeda-beda, hal ini yang menjadi salah satu masalah, karena beberapa aparatur melihat dari rasa senioritas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menarik kesimpulan yaitu apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua?

Kajian Teori

1) Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Gondokusumo (2005) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan. Sedangkan kemampuan menurut Robbins dan Judge (2010) merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

Ada dua jenis kemampuan menurut Robbins dan Judge (2010) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Robbins dan Judge (2010) menjelaskan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Robbins dan Judge (2010) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Isu emosional

d. Tujuan Mengukur Kemampuan

Penilaian kemampuan kerja pegawai berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi pegawai. Menurut Rivai dan Sagala (2010) Tujuan penilaian kemampuan pegawai sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

e. Cara Meningkatkan Kemampuan

Menurut Soeroto (1992), untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

f. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robins dan Coulter (2012) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja
Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 2) Pendidikan
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan
- 3) Masa Kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2) Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012).

b. Cara Mengukur Prestasi Kerja

Cara Mengukur Prestasi Kerja menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- 1) Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik. Variabel individu dapat diukur berdasarkan variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri. Prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja yang ditetapkan yaitu dengan pengetahuan, disiplin, inisiatif, dan sikap. Sutrisno, (2016).

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mengukur Prestasi Kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah

- 1) Hasil kerja. tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

- 2) Pengetahuan pekerjaan. tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif. tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap. tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

e. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2004) ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan. Pegawai Negeri Sipil melakukan penilaian prestasi kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011.

f. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015) memaparkan tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Metode Penelitian

a) Uji Instrumen

1) Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validasi dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*Correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan valid (Ghozali, 2005).

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diuji berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2005)

b) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Maka penulis menggunakan persamaan regresi linier sederhana, menurut Dajan (1996) :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

X = Kemampuan Kerja

α = Bilangan konstanta

β = Koefisien regresi x, yang menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja dengan prestasi kerja aparatur sipil negara

n = Jumlah tahun

- c) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

d) Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output :
 - a. Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
 - b. Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Hipotesis awal dan menerima hipotesis alternatif.
2. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :
 - a. Apabila nilai statistik $t_{hitung} < \text{nilai statistik tabel}$, maka Hipotesis awal diterima.
 - b. Apabila nilai statistik $t_{hitung} > \text{nilai statistik tabel}$, maka Hipotesis ditolak.

Hasil Penelitian**1. Pengujian Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y)

No.	Uji Validitas			
	Nilai r	r Tabel	Sig	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)				
X1	0.822	0.1606	0.000	Valid
X2	0.887	0.1606	0.000	Valid
X3	0.719	0.1606	0.000	Valid
Prestasi Kerja (Y)				
Y1	0.658	0.1606	0.000	Valid
Y2	0.831	0.1606	0.000	Valid
Y3	0.772	0.1606	0.000	Valid
Y4	0.676	0.1606	0.000	Valid
Y5	0.742	0.1606	0.000	Valid
Y6	0.623	0.1606	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil dari tabel diatas menunjukkan nilai validitas variabel kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y), dimana nilai r untuk pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilainya lebih besar dari 0.1606 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk kedua variabel dalam penelitian ini adalah valid maka dapat digunakan sebagai instrumen atau alat ukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien *cronbach alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)	0.739	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.807	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing variabel kemampuan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) adalah lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga data-data yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner) ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.844	1.00918

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari uraian tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua yang ditunjukkan dengan besarnya nilai Koefisien regresi (R) = 0,920 atau 9.20%. Artinya bahwa apabila kemampuan kerja setiap aparatur ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat pula, begitu pula sebaliknya jika kemampuan kerja yang dimiliki setiap aparatur diabaikan maka prestasi kerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan. dikatakan sangat kuat karena didasari pada klasifikasi Koefisien Korelasi menurut Jonathan (2006), yaitu sebagai berikut :

- 1) $r = 0$: Tidak ada korelasi antara 2 variabel
- 2) $0 < r < 0,25$: Korelasi antara 2 variabel sangat lemah
- 3) $0,25 < r < 0,50$: Korelasi antara 2 variabel cukup
- 4) $0,50 < r < 0,75$: Korelasi antara 2 variabel kuat
- 5) $0,75 < r < 0,99$: Korelasi antara 2 variabel sangat Kuat
- 6) $r = 1$: Korelasi antara 2 variabel kuat sempurna

Selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara adalah ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas adalah $R^2 = 0,846$ atau 84,6%. Artinya bahwa besarnya kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan adanya hubungan dan hipotesis dari penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.102	.751		6.790	.000
Kemampuan Kerja	1.575	.066	.920	23.987	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel Coefficient di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana yakni :

$$Y = 5.102 + 1.575X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta 5.102 yang berarti bahwa ada atau tidak adanya variabel kemampuan kerja (X), maka prestasi kerja (Y) akan tetap sebesar 5.102.
- 2) Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X) sebesar 1.575 mengandung makna bahwa apabila kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan pula sebesar 1,575.

3. Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Analisis statistik dengan uji hipotesis dilakukan melalui uji t sebab variabel bebas dalam penelitian ini hanya ada 1 (satu) yakni kemampuan kerja. Untuk melakukan uji-t maka ditetapkan besarnya signifikan level yang digunakan sebesar 5% (0,05). Kriteria penilaiannya menetapkan variabel yang bermakna dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka hipotesis H_0 diterima dengan kata lain bahwa jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka dikatakan signifikan dan apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka dikatakan tidak signifikan. Untuk mengetahui tingkat signifikan dimaksud maka berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa ($t\text{-hitung}$) = 23.987 dengan tingkat signifikannya = 0,000.

Untuk menentukan t-tabel dengan taraf nyata 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% maka derajat bebasnya = $(n-k) 107 - 2 = 105$ sehingga df (*Degree Of Freedom*) = 1.659. Untuk itu tampak bahwa $23.987 > 1,659$. Artinya ($t\text{-hitung}$) lebih besar dari ($t\text{-tabel}$). Pernyataan ini membuktikan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, berdasarkan hasil uji t variabel kemampuan kerja menghasilkan nilai signifikan yang dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05 dan hasil t-hitung > t-tabel, artinya kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua. Selanjutnya untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara adalah ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $R^2 = 0,846$ atau 84,6%. Artinya bahwa besarnya kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pada dasarnya kemampuan kerja yang ada di instansi sudah tergolong ke dalam kategori sangat baik, oleh karena itu, para aparatur di dalam instansi dapat mempertahankan dan mengembangkan lagi kemampuan kerja yang ada pada Aparatur Sipil Negara agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua dan dapat tercapainya tujuan instansi yang maksimal.
2. Hasil dari penelitian ini variabel independen yang digunakan menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas adalah $R^2 = 0,846$ atau 84,6%. Artinya bahwa besarnya kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 84.6% dan sisanya sebesar 15.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Oleh karena itu sebaiknya penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja, serta peneliti juga menyarankan peneliti lain dengan topik yang serupa untuk melakukan pengembangan dengan menambah indikator-indikator baru pada variabel independen dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Dajan, Anto. 1996. Pengantar Metode Statistik, Jilid 2, LP3ES: Jakarta.
- Flippo, B. Edwin. 2012. Manajemen Personalialia, (Alih bahasa Moh Mas'ud),. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". UNDIP. Semarang.
- Gondokusumo.2005. Evaluasi Kinerja Karyawan, Rineka Cipta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja. Grafindo. Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Soeroto, 1992, strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi. 2, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Budaya Organisasi. Prenada Media. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta.
Winardi. 2007. Manajemen Perilaku Organisasi , Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.