



# PENGARUH KEMAMPUAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PADANG LAWAS

Romatua Nasution<sup>1\*</sup>, Ali Mukti Tanjung<sup>2</sup>, Ali Musri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

[romatuanasution92@gmail.com](mailto:romatuanasution92@gmail.com)\*

\*) corresponding author

## Keywords

Discipline, Supervision,  
Work Ability

## Abstract

*The aim of this research, in essence, is to find out how significant the influence of Ability and Attitude is on Employee Performance. The method used is the analytical descriptive method with a quantitative approach. The population in this study was 31 people and the sample was 30 people and the sampling technique was purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires, documentation, interviews and literature studies. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the research show that ability has a significant influence of 0.530 or 53.0% on the performance of employees of the Department of Education and Culture of Padan Lawas Regency, the influence is in the medium category. Where the skills are better, employee performance will also be higher. Attitude has a significant influence of 0.589 or 58.9% on the performance of employees of the Education and Culture Department of Padan Lawas Regency, the influence is in the medium category. There is a positive influence where the better the attitude, the higher the employee's performance. Simultaneously, the ability and attitude variables have a significant influence of 0.509 or 50.9% on the performance of employees of the Padan Lawas Regency Education and Culture Department in the moderate category, with the remaining 20.6% explained by other factors.*

## 1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu alat negara yang saat ini selalu menjadi sorotan publik karena semakin meningkatnya tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya, karena kinerja mereka adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang harus diperhatikan dalam pemerintahan. Hal ini sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi ataupun penyelenggara negara dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan sikap. Bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja pegawai semakin tinggi pula. Faktor lain adalah sikap pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya, jika tujuan organisasi tidak tercapai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pihak instansi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan instansi, karena kemampuan menunjukkan potensi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian pegawai yang dibutuhkan saat ini adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan dan kualitas kerja yang diharapkan untuk dikembangkan agar kinerja dapat meningkat (Azwar, 2013).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan pegawai juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan diperlukan mutlak karena dengan kemampuan pegawai, tujuan instansi dapat dicapai.

Adapun persoalan yang dialami oleh pegawai masalah kemampuan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas seperti kurangnya penguasaan terhadap peralatan teknologi contohnya unit komputer, mesin penggandaan surat, scanner data, dan peralatan-peralatan lainnya. Setiap individu di dalam organisasi memiliki keterampilan yang berbeda-beda.

Kemampuan sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap sesuatu baik suka maupun tidak suka yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap terbentuk berdasarkan apa yang telah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh dari lingkungan sekitar. Sikap berkaitan erat dengan hubungannya terhadap pekerjaan dikarenakan dalam bekerja seseorang dituntut akan profesionalitasnya dalam bersikap. Profesionalitas akan komitmennya terhadap organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatannya dalam pekerjaan yang dijalani. Sikap pegawai dalam bekerja menjadi salah satu faktor dalam keberhasilannya berorganisasi.

Sikap merupakan suatu hal yang penting dan mendasar dalam terlaksananya kegiatan suatu organisasi. Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki sikap yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh Kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan sikap yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja

pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan instansi tercapai (Yusuff, 2023).

Sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengartikan bahwa kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setelah dimoderasi oleh motivasi, sikap semakin menguatkan kinerja. Ini artinya bahwa motivasi dapat menguatkan pengaruh sikap terhadap kinerja.

Sikap seorang pegawai adalah keadaan pikiran yang kompleks yang mencakup keyakinan dan perasaan, serta kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu. Membangun organisasi dalam organisasi yang maju dan besar maka membutuhkan sikap yang positif dari para anggotanya, yang akan meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga membuahkan hasil yang baik. Dengan adanya sikap maka setiap individu akan dapat menghasilkan respon terhadap objek (stimulus) untuk menimbulkan sikap yang positif atau negative

Sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan kesenangan, ketidak senangan, atau perasaan rata-rata (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu dapat berupa benda, peristiwa, situasi, orang atau kelompok, jika sesuatu itu memberikan perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sikap adalah kondisi mental yang dipelajari dan diatur melalui pengalaman dan yang mengarah pada perubahan spesifik dalam respons seseorang terhadap orang, objek, dan situasi yang terkait dengannya. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka tentang objek dan mengklaim bahwa sikap dapat diubah dengan mengubah perasaan atau keyakinan. Sikap sering diartikan sebagai tanggapan satu kali terhadap sesuatu.

Pada dasarnya sikap pegawai itu mempunyai kebiasaan, tempramen, watak dan kebiasaan sendiri yang unik. Karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Aniek, menjelaskan bahwa sikap sebagai kecenderungan pikiran puas atau tidak puas terhadap pekerjaan. Indikasi pegawai yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas, dan ikut memajukan instansi. Sebaliknya pegawai yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seandainya, bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur dan akhirnya merugikan instansi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi awal yang didapatkan bahwa sikap pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas masih kurang hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut adalah Masih kurangnya inisiatif kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, Masih kurangnya kualitas kerja administratif, hal ini terlihat dari penyimpanan berkas-berkas dan arsip yang tidak tersusun dan tertata dengan baik.

Persoalan kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki Kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan (Budiasa, 2021).

Kinerja dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh faktor kemampuan. Secara psikologis keterampilan pegawai terdiri dari

keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan realitas (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan hasil obsevasi awal bahwa kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah Masih kurangnya kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas merancang konsep aturan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam bentuk penghargaan dan hukuman. Kurang optimalnya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai, Kurang optimalnya sistem penilaian kinerja yang obyektif dan transparan.

Pencapaian kinerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi (Handoko, 2014).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas adalah sikap adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang.

Kinerja adalah berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya disiplin, dan berkomunikasi dengan baik. Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja. Sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai. Hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi, instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal. Sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi priorittas yang utama.

Dengan melihat faktor diatas yaitu kemampuan dan sikap, maka penelitian ini akan membahas berapa besar pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Kinerja menjadi hal yang penting dalam organisasi untuk bisa mengimplementasikan visi dan misi yang dijalankan oleh tiap bagian. Semua intervensi dan aktivitas yang dilakukan oleh pengembangan manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus meningkatkan kinerja yang terkait dengan organisasi dengan meningkatkan kinerja pada level misi, subsistem sosial, proses dan level individu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menuangkannya dalam bentuk tesis dengan judul "Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas"

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan pada data di lapangan. Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"(Sugiyono, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 31 orang pegawai. Adapun sampel penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, berjumlah 30 Orang pegawai dari 31 pegawai yang terdiri dari 24 Laki-laki dan 6 Perempuan. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. *Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi, wawancara dan studi pustaka.* Teknik Analisis Data dengan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolonieritas. Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial ( Uji t ), Uji-F (Serempak), Uji Koefisien Determinasi  $R^2$  (Ghozali, 2018).

## 3. HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kemampuan (X1) diatas diperoleh hasil dari keempat dimensi yang terdiri dari: a. Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Pengalaman kerja (*work experience*) dukungan dan kesamaan dengan 25 item pernyataan, dengan rata-rata tanggapan responden 76,63%, artinya responden cenderung setuju terhadap semua item pernyataan yang dituangkan didalam kuesioner untuk variabel Kemampuan.

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel sikap (X2) diatas diperoleh hasil dari tiga dimensi yang terdiri dari: Kognitif (Pemikiran),Konatif( Tindakan), Afektif( Perasaan). Bersikap dengan rata-rata tanggapan responden terhadap 25 item pernyataan yang disebarkan kepada responden dengan rata-rata tanggapan responden 79,14%, artinya responden cenderung setuju terhadap semua item pernyataan yang dituangkan didalam kuesioner untuk variabel sikap

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diatas diperoleh hasil dari empat dimensi yang terdiri dari: Kualitas, Kuantitas, Kerja pelaksana, Tugas tanggung jawab, dengan rata-rata tanggapan responden terhadap 25 item pernyataan yang disebarkan kepada responden dengan rata-rata tanggapan responden 61,57%, artinya responden cenderung setuju terhadap semua item pernyataan yang dituangkan didalam kuesioner untuk variabel kinerja pegawai.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut : jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0,6 ini berarti kuesioner tersebut telah.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
1.	Kemampuan	0.848	0,60	Reliabel
2.	Sikap	0.937	0,60	Reliabel
3.	Kinerja pegawai	0.981	0,60	Reliabel

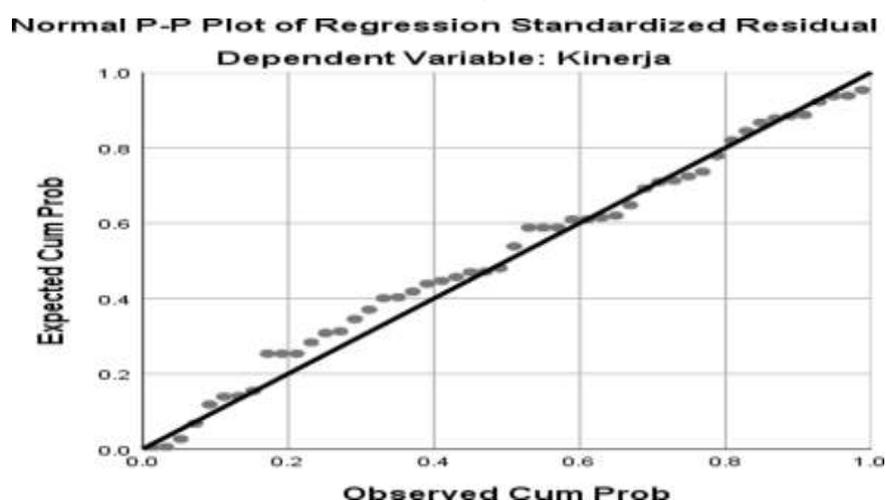
Dari tabel 1. di atas dapat ditunjukkan bahwa semua nilai variabel Kemampuan, sikap, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai *cronbach's alpha* variabel variabel kemampuan, sikap, dan kinerja pegawai tersebut lebih besar dari 0,6.

### Pengujian Persyaratan Analisis Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya. Oleh karena itu sebelum dilakukan estimasi data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam membuat regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi berganda.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model analisis regresi terdapat distribusi data yang normal atau tidak. Dasar dalam mengetahui keputusan normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data nya menyebar disekitaran garis diagonal dengan mengikuti arah garis tersebut maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas, begitu pula sebaliknya. Suatu model regresi yang baik akan terdapat distribusi yang normal. Berikut ini adalah gambar grafik hasil uji normalitas P-Plot pada peneliti.

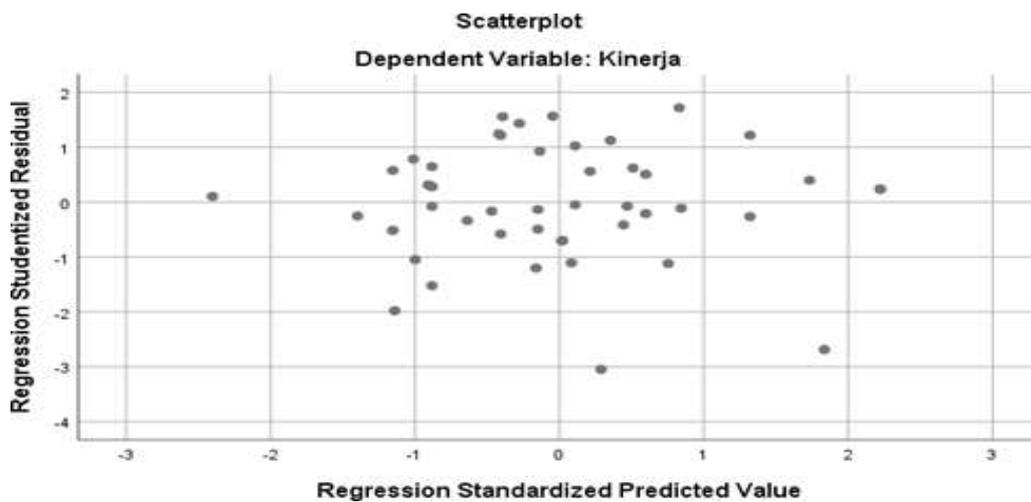
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar grafik P-Plot diatas dapat terlihat data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah uji normalitas dan hasil uji model regresi tersebut layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model analisis regresi terjadi ketidaksamaan *variance* terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat ditentukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas, serat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah gambar grafik *scatterplot* pada penelitian ini

**Gambar 2. Uji Heterokedastitas**



Dari gambar histogram hasil uji heteroskedastisitas tersebut dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, dan model regresi layak dipakai untuk variabel independen atau variabel bebasnya. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat pada tabel 4.10.

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.973	5.284		2.489	.000
	Kemampuan	.384	.068	.530	5.837	.000
	Sikap	.525	.097	.598	5.723	.000

Sumber Data Primer Diolah SPSS v. 25.Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas dapat ditarik kesimpulan dengan dasar asumsi yaitu jika nilai sig.>0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan jika nilai sig.<0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa variabel kemampuan memiliki nilai Sig. 0,000 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas pada variabel sikap. Selanjutnya, nilai Sig.  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu : jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1) maka model dapat dikatakan terbebas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan	.903	2.153
	Sikap	.903	2.163

Berdasarkan *output "coefficients"* pada tabel di atas pada bagian "*Collinearity Statistic*" diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kemampuan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,903 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Sikap ( $X_2$ ) sebesar  $.903 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Anasis Regresi Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Kemampuan dan sikap terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

**Table 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.973	5.284		2.489	.000
	Kemampuan	.384	.068	.530	5.837	.000
	Sikap	.525	.097	.598	5.963	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil koefisien untuk variabel kemampuan sebesar 0,384, koefisien variabel sikap sebesar 0,525 dan konstanta sebesar 6,973 sehingga model regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 6,973 + 0,384 X_1 + 0,525 X_2$$

Persamaan regresi tersebut bertanda positif artinya kenaikan variabel independen akan diikuti kenaikan variabel dependen. Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut :

Nilai konstanta = 6,973

Jika variabel sikap dan Kemampuan di asumsikan tetap atau 0, maka kinerja pegawai sebesar 6,973.

a. Koefisien Kemampuan ( $X_1$ )

Nilai koefisien kemampuan menunjukkan angka sebesar 0,384 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin untuk kemampuan maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,384

b. Koefisien Sikap ( $X_2$ )

Nilai koefisien sikap menunjukkan angka sebesar 0,525 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 poin sikap maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,525.

## 2. Uji T ( Parsial )

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan guna menjawab hipotesis 1 dan 2 yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas (sig.) < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila nilai probabilitas (sig.) > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil perhitungan, untuk mengetahui tingkat signifikansi (a) dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = 30

**Tabel 5. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.973	5.284		2.489	.000
	Kemampuan	.384	.068	.530	5.837	.000
	Sikap	.525	.097	.598	5.963	.000

Dari Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa:

- Koefisien korelasi antara kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.530 Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik kemampuan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan adalah sebesar  $5.837 > 1,697$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel kemampuan mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai

2) Koefisien korelasi antara sikap terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.598 Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik sikap maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk sikap adalah sebesar  $5.963 > 1,697$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel sikap mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai

### 3. Uji F ( Simultan/Bersama-Bersama )

Uji F (simultan) dilakukan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Uji F ini dilakukan guna menjawab hipotesis ketiga yang telah diajukan sebelumnya. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria:

- Apabila nilai probabilitas (Sig.)  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Apabila nilai probabilitas (Sig.)  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat (dependen) secara simultan terhadap variabel bebas (independen), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil uji F (simultan) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Uji F (Simultan )**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4816.579	2	2741.819	52.317	.000 <sup>a</sup>
Residual	4427.581	28	38.108		
Total	8275.896	30			
a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Sikap					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
c. Sumber Data Primer Diolah SPSS v. 25.Tahun 2024					

### Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $52,317 > F_{tabel} 3,12$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel kemampuan dan sikap Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

### 4. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Pengujian R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	RX1.X2.Y	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.522 <sup>a</sup>	.864	.509	6.72435	.000

a. Predictors: (Constant), Sikap, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

c. Sumber Data Primer Diolah SPSS v. 25. Tahun 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *R square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,509 yang artinya 50,9% sebaran variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kemampuan dan Sikap. Sisanya 49,1% dapat dijelaskan oleh variabel di luar variabel penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kabupaten Padang Lawas

Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sebesar 0.530 atau 53,0%, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan yang diberikan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruswandi (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh (Hasmita, 2020) yang menyatakan jika Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana dijelaskan di atas, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas juga berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Program peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas meliputi peningkatan kapasitas dan motivasi pegawai. Kemampuan pegawai dikembangkan melalui pelatihan pribadi. Pelatihan pra-misi dilakukan sebelum penempatan, melatih pengetahuan, keterampilan, sikap dan pola pikir untuk siap menyelesaikan misi. Selain itu, kursus pelatihan, menawarkan pelatihan in-service yang berguna untuk mensosialisasikan praktik, prosedur, dan peraturan baru. Ada juga kursus pelatihan sesekali, yang biasanya relatif singkat dan isinya sangat spesifik dan teknis

Hasil penelitian dinyatakan bahwa kemampuan pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dalam kategori baik namun kurang optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan pengetahuannya. Menurut pendapat peneliti masalah ini dapat diminimalisir dengan cara membagi tugas dan pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dalam kategori baik namun kurang optimal terlihat dari kurangnya koordinasi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut pendapat peneliti, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara

pimpinan memberikan bimbingan dan arahan pentingnya bekerja tim dalam suatu penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis di atas, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

## **2. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas**

Pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas diukur dengan menggunakan empat faktor, yaitu: semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja serta keterikatan terhadap organisasi. Dari hasil penelitian, faktor –faktor sikap yang sangat kuat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja. Penyebab dari dominannya keterlibatan kerja adalah disamping faktor pengalaman dan pendidikan juga tak terlepas dari adanya factor ekstern berupa perintah tugas pemeriksaan tersebut secara terstruktur dari pimpinan. Hal ini menunjukkan semangat dan kegairahan kerja yang dilaksanakan melalui disiplin, kerjasama serta adanya kepuasan bila pekerjaan selesai tepat waktu akan sangat kuat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai aktif serta sikap yang mengutamakan tugas dari kepentingan pribadi akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Disamping itu faktor daya inisiatif kerja yang ditimbulkan oleh adanya ide atau gagasan yang cemerlang terhadap pemecahan dalam tugas serta dengan adanya tindakan cepat dengan pertimbangan yang cermat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Hubungan emosional dan kesadaran yang tinggi terhadap organisasi dimana pemeriksa merasa selalu terikat terhadap organisasi juga secara otomatis akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas sebesar 58,9% dengan sedang. Sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan bahwa tugas yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab hasilnya akan memuaskan, tindakan pegawai dalam menanggung resiko mampu meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, serta loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berarti pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Usoh et al., 2020), yang menyimpulkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja sikap atau dengan kata lain etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hadi (2022:78) menjelaskan sikap dapat dilihat melalui apakah tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan, tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat penyelesaian terhadap masalah, tingkat kerjasama dengan orang lain, tingkat membangun suasana kerja, dan tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, karena sebaik apapun peralatan yang digunakan jika tidak diikuti oleh sikap yang baik oleh pegawai maka tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Jika sikap positif yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja

lebih lama dan lebih keras guna usahanya. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Dengan kata lain sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak.

Sikap dan kinerja pegawai. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerjanya juga akan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang jelek maka sikap dan kepribadiannyapun akan jelek.

### 3. Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas

Kemampuan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja. Kemampuan merupakan hal alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan.

Sikap merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku mengenai pekerjaan dan organisasi. Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan

Secara simultan variabel kemampuan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas. Pengaruh signifikan sebesar 0,509 atau 50,9% dengan kategori sedang, artinya bahwa secara simultan kemampuan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas.

(Indahingwati & Nugroho, 2020) menunjukkan jika seseorang pegawai memiliki tingkat kemampuan yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Begitu juga dengan perilaku pegawai yang baik dan memadai pegawai akan lebih dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan akan dapat melaksanakan tugas yang diberikan, perilaku yang baik dan memiliki pengetahuan dan keterampilan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh signifikan sebesar 0,530 atau 53,0% meliputi pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), pengalaman kerja (*Work experience*) menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Lawas, pengaruhnya dengan kategori sedang. Dimana semakin baik kemampuan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Sikap berpengaruh signifikan sebesar 0.589 atau 58,9% terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas meliputi keyaakinan (*belief*), perasaan (*Feeling*), perilaku (*Behaviord intentions*), pengaruhnya dengan kategori sedang. Terdapat pengaruh yang signifikan dimana semakin baik sikap maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

3. Secara simultan variabel kemampuan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0.509 atau 50,9% terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas dengan sedang sedangkan sisanya 49,1% lagi dijelaskan oleh faktor lain

## REFERENSI

- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: teori dan pengukurannya* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasmita. (2020). Pengaruh kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip. Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. . Tahun 2020. *Jurnal Ilmia Manajemen Dan Bisnis, Vol 2 No 3*.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV: Alfabeta.
- Usuh, N. ., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). The Impact Of Work Ethics, Job Satisfaction And Organizational Culture On Employees Performance At Tasik Ria Resort. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*.
- Yusuff, A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Science Techno Direct.