

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, SIKAP KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KOTA BANDUNG

Redho Anggara<sup>1</sup> Umi Narimawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia  
Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

[Redhoanggara96@gmail.com](mailto:Redhoanggara96@gmail.com)<sup>1</sup> [umiarie@gmail.com](mailto:umiarie@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the response of respondents regarding work ability, work attitude, work skills and work performance. And to find out how much influence the Work Ability, Work Attitude, and Work Skills on Employee Job Performance at the Center for Human Resources Development of the City of Bandung both partially and simultaneously.*

*The population in this study was 77 employees and the sample method used in this study was the saturated sample method. The analytical method in this study uses descriptive and verification analysis consisting of multiple correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis testing by conducting a t test for partial and f test for simultaneous.*

*The result showed that the variables in the category were sufficient. The analysis shows that Work Ability, Work Attitude, and Work Skills have a very strong relationship with work performance. Hypothesis test results state that there is an influence of Work Ability, Work Attitude, and Work Skills on Employee Job Performance, both partially and simultaneously.*

**Keywords: Job Performance, Work Attitude, Work Skills, Job Performance**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan kerja, sikap kerja, keterampilan kerja dan prestasi kerja. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 77 pegawai dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t untuk parsial dan uji f untuk simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pada kategori cukup. Analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Keterampilan Kerja, Prestasi Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini, persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang biasa kita lihat setiap hari. Agar mampu bertahan perusahaan harus terus bersaing dengan terus menampilkan keunggulan yang membuat perusahaan tersebut lebih unggul dari perusahaan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung menunjukkan masih adanya kekurangan dari segi pencapaian prestasi kerja pegawai dikarenakan beberapa kendala dari setiap individu tersebut misalnya kurang memahami pekerjaan dan kurang menguasai komputer dan alat-alat canggih lainnya yang disediakan oleh perusahaan atau instansi.

### **Kegunaan Penelitian**

Untuk memberikan informasi dan pengetahuan dari hasil penelitian Pengaruh kemampuan kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

### **Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini berguna untuk memberikan informasi tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, sehingga prestasi kerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

### **Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemudian bagi para perumus kebijakan dan pengambilan keputusan instansi atau perusahaan,

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Winardi (2004: 201), kemampuan adalah (ability) merupakan sifat (yang melekat pada manusia yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan atau pekerjaan mental atau fisik dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014: 887), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014: 887), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual

### 3. Kemampuan sosial.

Menurut Gibson dalam Fauzan (2018: 45) “sikap kerja ialah 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”.

Bilson Simamora dalam Raeni Dwi Santy (2018: 258) 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.

Menurut Robbins dalam Christian P. Matasik (2017: 614) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Kognitif
2. Komponen Afektif
3. Komponen Perilaku

Menurut wahyudi dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1164) “keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek”.

Menurut Irianto dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1164) “keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna dari *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual bahkan *social abilities* seseorang”.

Keterampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam suatu praktek, Menurut Wahyudi dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1166)

1. Keterampilan Mental
2. Keterampilan Fisik
3. Keterampilan Sosial

Keterampilan Sosial

Menurut Hasibuan dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1164) “prestasi kerja adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Rivai dalam Hendra Wijayanto (2016: 55) “prestasi kerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan, dalam Frangky Bastian Togas (2015: 1166), dan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Disiplin Kerja
4. Inisiatif
5. Kerjasama

## **Hipotesis**

Hipotesis merupakan hasil terhadap masalah yang telah diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

**H<sub>1</sub>** : Semakin meningkatnya kemampuan kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja pegawai maka semakin meningkat pula Prestasi Kerja Pegawai.

**H<sub>2</sub>** : Semakin meningkatnya Kemampuan Kerja maka akan semakin meningkat juga Prestasi kerja Pegawai.

**H<sub>3</sub>** : Semakin meningkatnya Sikap Kerja maka akan semakin meningkat juga Prestasi kerja Pegawai.

**H<sub>4</sub>** : Semakin meningkatnya Keterampilan Kerja maka akan semakin meningkat juga Prestasi kerja Pegawai.

## **Objek Penelitian**

Penelitian ini objek yang akan di kaji adalah Pengaruh kemampuan kerja, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur kota Bandung dengan uraian variabel ebagai berikut:

1. Variabel Independent atau variabel bebas (variabel X1, X2, dan X3), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel idependent dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja.
2. Variabel Dependent atau variabel tidak bebas (Variabel Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Vaiabel Dependent pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur kota Bandung.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang dignakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang diteliti.

## **Teknik Penentuan Data**

Untuk menemukan hasil penelitian maka dilakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan yaitu:

## **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:136) 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 kesimpulan.

## **Sampel**

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sambling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi seiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi

sampel. Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil. karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, 2017:139).

### Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian lapangan (Field Research) Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti, seperti
  - a. Kesioner
  - b. Wawancara Penulis
  - c. Dokumentasi
  - d. Observasi
2. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu teknik yang menggunakan dengan cara mengumpulkan, mempelajari data-data dan informasi yang didapat dari buku-buku, dokumen perusahaan dan sumber lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### Hasil Pengujian dan Pembahasan

**Tabel 1 Koefisien Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,474	3,104		,475	,636
	Kemampuan Kerja	,287	,124	,185	2,324	,023
	Sikap Kerja	,876	,149	,524	5,871	,000
	Keterampilan Kerja	,403	,134	,268	3,006	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 1.474 sementara untuk  $bX_1$  sebesar 0.287,  $bX_2$  sebesar 0.876 dan  $bX_3$  sebesar 0.403, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 1.474 + 0.287X_1 + 0.876X_2 + 0.403X_3 + \epsilon$$

**Tabel 2 Koefisien Korelasi Kemampuan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai**

**Correlations**

		Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	,286*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	77	77
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,286*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	77	77

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.286 berdasarkan kriteria (0.21 – 0.40), korelasi Kemampuan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki tingkat korelasi lemah.

**Tabel 3 Koefisien Korelasi Sikap Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai**

**Correlations**

		Sikap Kerja	Prestasi Kerja
Sikap Kerja	Pearson Correlation	1	,673**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.673 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Sikap Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi.

**Tabel 4 Koefisien Korelasi Keterampilan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai**

**Correlations**

		Keterampilan Kerja	Prestasi Kerja
Keterampilan Kerja	Pearson Correlation	1	,536**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	77	77
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.536 berdasarkan kriteria korelasi (0.41 – 0.60) Keterampilan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki tingkat korelasi sedang.

**Tabel 5 Koefisien Korelasi Simultan Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,530	3,28811

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 for windows diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.741 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.

**Tabel 6 Koefisien Determinasi antara Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,530	3,28811

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.549 atau 54.9% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 7 Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	Kemampuan Kerja	,185	,286	,262	,183
	Sikap Kerja	,524	,673	,566	,462
	Keterampilan Kerja	,268	,536	,332	,236

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah Sikap Kerja sebesar 35.3%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Kemampuan Kerja sebesar 5.3%.

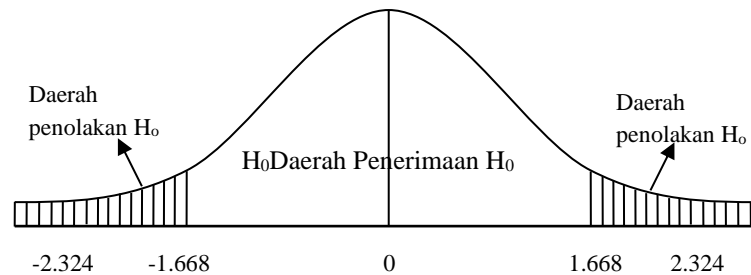
## Hipotesis

**Tabel 8 Tabel Uji T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,474	3,104		,475	,636
	Kemampuan Kerja	,287	,124	,185	2,324	,023
	Sikap Kerja	,876	,149	,524	5,871	,000
	Keterampilan Kerja	,403	,134	,268	3,006	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari output diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.324, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 77 - 2 - 1 = (0.05 ; 74)$  yaitu 1.668, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.324 > 1.668$ ) dan sig ( $0.023 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



**Gambar 1 Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2.324 berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa Pengaruh Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja.

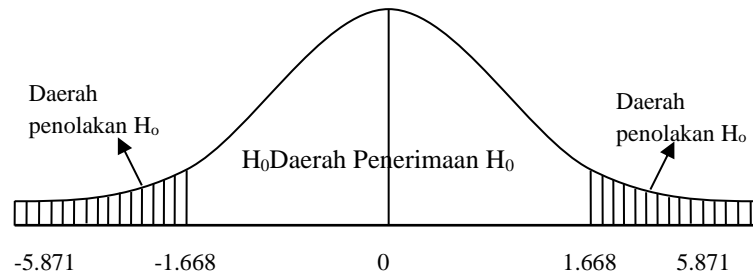
**Tabel 9 Tabel Uji T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,474	3,104		,475	,636
	Kemampuan Kerja	,287	,124	,185	2,324	,023
	Sikap Kerja	,876	,149	,524	5,871	,000
	Keterampilan Kerja	,403	,134	,268	3,006	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Dari output tabel 9 diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Sikap Kerja ( $X_2$ ) sebesar 5.871, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 77 - 2 - 1 = (0.05 ; 74)$  yaitu 1.668, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.871 > 1.668$ ) dan sig ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



**Gambar 2 Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

manusia Aparatur Kota Bandung.

erada  
engaruh  
Daya

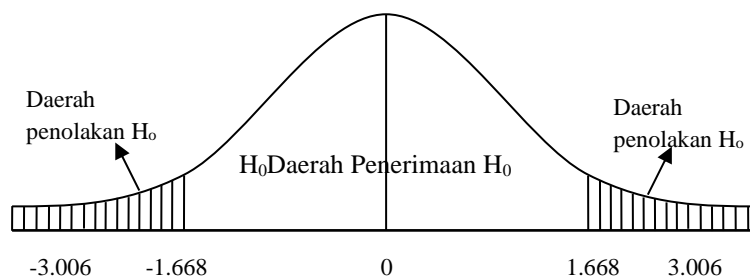
**Tabel 10 Tabel Uji T (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,474	3,104		,475	,636
	Kemampuan Kerja	,287	,124	,185	2,324	,023
	Sikap Kerja	,876	,149	,524	5,871	,000
	Keterampilan Kerja	,403	,134	,268	3,006	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari output tabel 10 diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengaruh Keterampilan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3.006, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = (\alpha ; n-k-1) = 0.05 ; 77 - 2 - 1 = (0.05 ; 74)$  yaitu 1.668, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.006 > 1.668$ ) dan sig ( $0.004 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



**Gambar 3 Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3.006 berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa Pengaruh Keterampilan Kerja memiliki pengaruh yang positif.

**Tabel 11 Tabel Uji F (Simultan)**

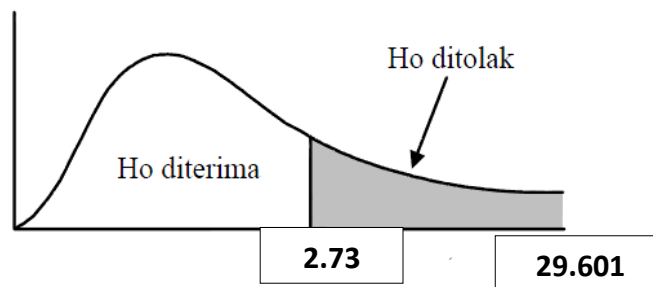
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960,123	3	320,041	29,601	,000 <sup>b</sup>
	Residual	789,252	73	10,812		
	Total	1749,375	76			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Dari output tabel 11 diatas didapatkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 29.601, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan untuk  $df_2 = n - k = 77 - 4 = 73$  sehingga didapat  $f_{tabel}(3 ; 73)$  sebesar 2.73 dikarenakan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $29.601 > 2.73$ ) dan sig ( $0.000 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



**Gambar 4 Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 29.601 berada pada daerah penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

**Kesimpulan**

Kemampuan Kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual, Kemampuan Sosial. Indikator kemampuan sosial memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kemampuan konseptual memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup.

Sikap Kerja pada pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Kognitif, Afektif, Perilaku. Indikator afektif memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator perilaku memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup.

Keterampilan Kerja yang terjadi pada pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Keterampilan Mental, Keterampilan Fisik, Keterampilan Sosial. Indikator Keterampilan mental memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup.

## Daftar Pustaka

- Fauzan. (2018). Pengaruh Sikap Kerja, Team Work dan Locus Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu. *2 (1)*, 44-53.
- 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.
- Hendra, W. S. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara. *Public Administration, 2 (2)*, 50-64.
- Raeni, D. S., & Mirna, Z. (2018). Can Attitudes, Subjective Norms and Behavioral Control Perceptions Influence The Visitors Interest in Buying at Department Stores in Bandung? *Education and Humanities Research, 225*, 258-262.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Vol. 3)*. Bandung: Alfabeta CV.
- 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.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.