

Pengaruh Kemampuan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang

Yeni Yuliana^{1*}, Sunreni², Andre Bustari³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: yeniyulianaa2002@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bermaksud guna mengetahui Indikator mana yang paling dominan dari variabel kemampuan, prestasi kerja dan kinerja, pengaruh kemampuan terhadap kinerja TNI Satrol Lantamal II Padang, pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang, efek kemampuan dan prestasi kerja pada kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah kuesioner, observasi dan wawancara. Jenis data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang dipergunakan di studi ini ialah personel TNI Satrol Lantamal II Padang sebanyak 178 personel dengan mempergunakan *purposive sampling* dengan suatu kriteria maka jumlah sampel di studi ini yakni 75 personel. Metode analisis di studi ini mempergunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) beserta uji hipotesis uji f dan uji t. temuan studi ini memperlihatkan bahwasannya indikator yang dominan pada kemampuan ialah pendidikan dengan TCR 87,6%, indikator yang dominan pada prestasi kerja ialah sikap dengan TCR 88,25%, indikator yang dominan pada kinerja adalah kuantitas kerja dengan TCR 87,55%, kemampuan berdampak positif signifikan terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Prestasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang, kemampuan dan prestasi kerja berdampak positif signifikan secara simultan terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Kontribusi efek kemampuan dan prestasi kerja pada kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang yakni 54% disisi lain 46% sisanya dipengaruhi akan variabel lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan, Prestasi Kerja Dan Kinerja

Abstract: This study intends to find out which indicators are the most dominant of the variables of ability, work performance and performance, the influence of ability on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang, the effect of work performance on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang Personnel, the effect of ability and work performance on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang Personnel. The data collection techniques used were questionnaires, observations, and interviews. Quantitative data types with primary data sources. The population used in this study is 178 personnel of the TNI Satrol Lantamal II Padang using *purposive sampling* with a criterion, so the number of samples in this study is 75 personnel. The analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, determination coefficient (R^2) along with the hypothesis test of the f test and the t-test. The findings of this study show that the dominant indicator of ability is education with a TCR of 87.6%, the dominant indicator of work performance is attitude with a TCR of 88.25%, the dominant indicator of performance is the quantity of work with a TCR

of 87.55%, ability has a significant positive impact on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang personnel. Work performance has a significant positive impact on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang personnel, abilities and work achievements have a significant positive impact simultaneously on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang personnel. The contribution of the effect of ability and work performance on the performance of TNI Satrol Lantamal II Padang personnel is 54%, on the other hand, the remaining 46% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Ability, Work Achievement and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat vital untuk organisasi, sehingga perannya tidak bisa sumber daya lain gantikan. Tanpa disadari, kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM-nya. Oleh karena itu, sangat wajar jika setiap organisasi, termasuk Tentara Nasional Indonesia (TNI), memberikan perhatian lebih pada aspek manajemen sumber daya manusia. Pendekatan perencanaan SDM dalam organisasi militer berfokus akan dua aspek utama yakni perencanaan jangka pendek dengan tujuan operasional dan perencanaan jangka panjang dengan tujuan strategis. Perencanaan jangka panjang bertujuan untuk memastikan kelangsungan ketersediaan, pemenuhan, dan keseimbangan jumlah personel (SDM) di tiap pangkat untuk masa depan.

Lantamal II, terutama dalam satuan kerja Satrol, mengharapkan personelnya bisa memberi hasil terbaik untuk menggapai tujuan organisasi. Membahas kinerja berarti menilai apakah hasil kerja personel sesuai akan harapan ataupun target yang sudah organisasi tetapkan. Personel dengan kinerja berkualitas tentu akan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Mangkunegara (2017) menerangkan bahwasannya Kinerja ialah hasil kerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, yang individu capai saat menjalankan tugasnya sebagaimana tanggung jawab yang diberi. Dengan demikian, kinerja personel bisa didefinisikan selaku hasil konkret yang individu ataupun kelompok hasilkan pada suatu periode waktu pada sebuah proses kerja.

Kinerja personel di TNI Angkatan Laut (AL) merupakan aspek krusial dalam menjaga pertahanan dan keamanan maritim Indonesia. Penilaian kinerja dilakukan bermaksud guna mengukur sebaik apa personel menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut tabel 1 yang menunjukkan hasil penilaian kinerja pada personel TNI Satrol Lantamal II Padang:

Tabel 1. Dapen Personel TNI Satrol Lantamal II Tahun 2023

No	Unit Kerja	Kerja Efektif	Rata-Rata	Ket
1	Juru Bah/Bama	1,589.28	7,4	Cukup
2	Juru Nav	1,589.28	7,3	Cukup
3	Juru Kom	1,390.62	7,0	Cukup
4	Juru Komandemen	1,589.62	7,2	Cukup
5	Juru Mesin	1,589.62	7,0	Cukup
6	Juru Listrik	1,390.62	7,6	Cukup
7	Juru Masak/Pantry	1,390.62	7,1	Cukup

Sumber: Satrol Lantamal II Padang, Tahun 2024

Dengan standar presentase penilaian yaitu:

Tabel 2. Presentase Penilaian

Nilai	Keterangan
6	Kurang Baik
7	Cukup

8	Baik
9/10	Sangat Baik

Sumber : Satrol Lantamal II Padang, Tahun 2024

Berdasar data di tabel 1 dan tabel 2, bisa diambil kesimpulan bahwasannya kinerja beberapa unit kerja berada pada tingkat yang memadai tetapi belum optimal. Unit-unit kerja tersebut menunjukkan kinerja yang memadai, namun masih memiliki ruang untuk peningkatan agar mencapai tingkat "Baik" atau "Sangat Baik".

Hasil penilaian ini memperlihatkan bahwasannya terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah alokasi beban kerja yang sesuai, tingkat efektivitas dalam menjalankan tugas, serta dukungan dan fasilitas yang memadai. Dengan memahami faktor-faktor ini diharapkan kinerja personel dapat ditingkatkan, sehingga personel TNI Satrol Lantamal II Padang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan makin efektif dalam menjaga keamanan maritim Indonesia. Menurut Gibson, I., (2023) kemampuan adalah salah satu komponen dalam kematangan yang berhubungan akan pengetahuan dan keterampilan yang bisa didapatkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman.

Sementara itu, masalah yang teridentifikasi ialah tingkat kinerja personel yang bisa dilihat dari pencapaian hasil kerja mereka di mana hasil kerja ini belum optimal. Selain itu, beberapa bagian lainnya menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah. Kemudian fenomena yang muncul dari penelitian ini adalah menandakan bahwa kemampuan dan efektivitas personel TNI Satrol Lantamal II tidak merata. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dan optimalisasi kemampuan melalui pelaksanaan latihan khusus dan latihan tambahan, serta penyelenggaraan pendidikan di bidang yang difokuskan.

Kemudian prestasi kerja juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja personel. Prestasi yang dicapai, baik di bidang profesional maupun non-profesional, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi juga dapat mendorong personel untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerja personel. Hasibuan (2016:94) menerangkan bahwasannya Prestasi kerja ialah sebuah hasil kerja yang individu capai saat menjalankan sejumlah tugas yang diberi padanya yang dilandaskan pada pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan beserta waktu.

Kemampuan dan prestasi kerja terhadap kinerja personel TNI sangat erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas militer. Kemampuan individu, baik fisik maupun mental, menjadi dasar utama dalam menentukan sejauh mana seorang personel dapat melaksanakan tugasnya. Prestasi disisi lain mencerminkan rekam jejak dan hasil kerja yang telah dicapai, memberikan gambaran mengenai dedikasi dan kualitas seseorang. Berikut tabel 2 yang menunjukkan pencapaian prestasi yang di raih oleh personel TNI Satrol Lantamal II:

Tabel 3. Pencapaian Prestasi Personel TNI Satrol Lantamal II 2021

No	Nama	Prestasi
1	Kld Nav Juni Latul	Juara I Tali Buangan
2	Sertu Saa Marwan	Juara II Tali Tros
3	Serda Nav Deni Rafles Jambak	Juara II Memindahkan Ban
4	Sertu Sba Rahmad Irvandy	Juara III Peluit
5	Sertu Saa Ishar Ahmad	Juara I Tennis Meja
6	Serka Esa Ismet Soetani	Juara II Volley
7	Peltu Mer Abdul Ghofir	Juara II Triathlon
8	Kopda Wiro	Juara II Tamtama Teladan

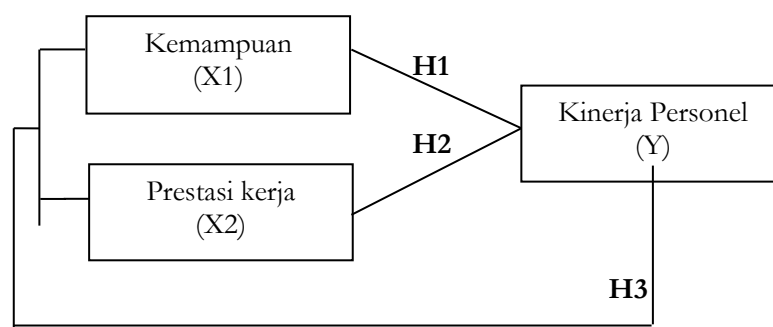
Sumber: Satrol Lantamal II Padang, Tahun 2024

Berdasar data di tabel 3, bisa dilihat masih kurangnya pencapaian prestasi dari pada Personel TNI Satrol Lantamal II Padang dari tahun ketahun. Dimana, pada tahun 2021 personel Sartol Lantamal II Padang mendapatkan penghargaan dibidang olahraga yang mencakup tali buangan, tali tros, memindahkan ban, tenis meja, pluit, volly, dan traitor. Kemudian penghargaan yang bersifat kedinasan yaitu juara II Kategori Tamtama teladan yang diraih oleh Personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Fenomena yang kemudian muncul dari penjelasan diatas masih minimnya prestasi yang diraih oleh personel. Karena kecilnya satuan kerja (satker) mengakibatkan kurangnya kemampuan dalam meningkatkan prestasi dalam kedinasan. Selain itu, pengembangan kemampuan dan pencapaian prestasi dapat merangsang motivasi personel, menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, dan memupuk semangat untuk meningkatkan diri.

Berdasar latar belakang sebelumnya menjadikan penulis bisa merumuskan masalah ialah:

1. Indikator manakah yang lebih dominan dari variabel kemampuan, prestasi kerja terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang?
2. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang?
3. Apakah prestasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang?
4. Apakah kemampuan dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang?

Adapun latarbelakang dan rumusan masalah sebelumnya, menjadikannya bisa dibuat kerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasar kerangka konseptual menjadikan bisa dirumuskan hipotesis penelitian seperti berikut:

H1 : Diduga secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil TNI Satrol Lantamal II Padang.

H2 : Diduga secara parsial prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil TNI Satrol Lantamal II Padang.

H3 : Diduga secara simultan kemampuan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil TNI Satrol Lantamal II Padang.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satrol Lantamal II Padang di Jalan Berok Nipah No. Kel, Muaro, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi di studi ini ialah sebanyak 178 Personel, dengan teknik sample menggunakan *purposive sampling* sebanyak 75 Personel, teknik pengumpulan data di studi mempergunakan observasi, kuesioner, dan

wawancara. Metode analisis data penelitian yakni analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda. sebelum penelitian terlebih dahulu dilaksanakan uji instrument untuk melihat valid dan reliabel nya suatu kuesioner. Metode uji hipotesis yaitu uji f dan uji t, uji asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan guna mendeskripsikan data yang ada di studi ini yang mencakup kemampuan (X_1), prestasi kerja (X_2), dan kinerja(Y). Melalui teknik uji data ke dalam tabel distribusi frekuensi, perhitungan nilai pemusatan (pada hal ini mean, modus, median, dan nilai disperse).

Tabel 4. Total Capaian Responden Variabel Kemampuan

Tabel 4: Total Capaian Responden Variabel Kemampuan															
Item	SS		S		N		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR(%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
a. Kesanggupan Kerja															
1	17	22,7	58	77,3	0	0	0	0	0	0	75	317	4,23	84,6%	Baik
2	21	28,0	53	70,7	1	1,3	0	0	0	0	75	320	4,27	85,4%	Baik
3	20	26,7	53	70,7	2	2,7	0	0	0	0	75	318	4,24	84,8%	Baik
4	20	26,7	53	70,7	2	2,7	0	0	0	0	75	318	4,24	84,8%	Baik
Rata-Rata													4,24	84,9%	Baik
b. Pendidikan															
1	38	50,7	37	49,3	0	0	0	0	0	0	75	338	4,51	90,2%	Sangat Baik
2	26	34,7	49	65,3	0	0	0	0	0	0	75	326	4,35	87%	Baik
3	27	36	47	62,7	1	1,3	0	0	0	0	75	326	4,35	87%	Baik
4	24	32	50	66,7	1	1,3	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik
Rata-Rata													4,38	87,6%	Baik
c. Masa Kerja															
1	33	44	42	56	0	0	0	0	0	0	75	333	4,44	88,8%	Baik
2	18	24	55	73,3	2	2,7	0	0	0	0	75	316	4,21	84,2%	Baik
3	21	28	48	64	5	6,7	1	1,3	0	0	75	314	4,19	83,8%	Baik
4	31	41,3	43	57,3	1	1	0	0	0	0	75	330	4,4	88%	Baik
Rata-Rata													4,32	86,2%	Baik
Rata-Rata Keseluruhan													4,31	86,23%	Baik

Dapat dilihat pada data tabel 4 bahwasannya skor *mean* pada kemampuan pada Personel TNI Satrol Lantamal II Padang yang berisikan 12 pernyataan. Dimana indikator kesanggupan kerja mendapat mean 4,24 dengan TCR 84,9%, pendidikan mendapat mean 4,38 dengan TCR 87,6%, dan masa kerja mendapat mean 4,32 dengan TCR 86,2%. Indikator yang berdampak dominan pada kinerja ialah **pendidikan** mendapat **mean 4,38 dengan TCR 87,6%**. Dengan mean keseluruhan 4,31 dengan tingkat capaian responden (TCR) yakni 86,23%. Hal ini memperlihatkan bahwasannya variabel kemampuan pada personel TNI Satrol Lantamal II Padang dalam kategori sangat baik.

Tabel 5. Total Capaian Responden Variabel Prestasi Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR(%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
a. Hasil Kerja															
1	28	37,3	46	61'3	1	1,3	0	0	0	0	75	327	4,36	87,2%	Baik
2	25	33,3	44	58'7	6	8	0	0	0	0	75	319	4,25	85%	Baik
3	25	33,3	44	58'7	6	8	0	0	0	0	75	319	4,25	85%	Baik

Item	SS		S		N		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR(%)	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
4	26	43,7	47	62,7	2	2,7	0	0	0	0	75	324	4,32	86,4%	Baik
Rata-Rata													4,29	85,9%	Baik
b. Pengetahuan Kerja															
1	26	34,7	46	61,3	3	3	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik
2	18	24	55	73,3	2	2,7	0	0	0	0	75	316	4,21	84,2%	Baik
3	23	30,7	49	65,3	3	4	0	0	0	0	75	320	4,27	84,34%	Baik
4	27	36	44	58,7	4	5,3	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik
Rata-Rata													4,27	85,2%	Baik
c. Inisiatif															
1	25	33,3	48	64	2	2,7	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik
2	33	44	42	56	0	0	0	0	0	0	75	333	4,44	88,8%	Baik
3	35	46,7	35	46,7	5	6,7	0	0	0	0	75	330	4,4	88%	Baik
4	32	42,7	40	53,3	3	4	0	0	0	0	75	329	4,39	87,8%	Baik
Rata-Rata													4,38	87,65%	Baik
d. Kecekatan Mental															
1	23	30,7	49	65,3	3	4	0	0	0	0	75	320	4,27	85,4%	Baik
2	23	30,7	48	64	4	4,3	0	0	0	0	75	319	4,25	85%	Baik
3	28	37,3	42	56	5	6,7	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik
4	26	34,7	47	62,7	2	2,7	0	0	0	0	75	324	4,32	86,4%	Baik
Rata-Rata													4,28	85,75%	Baik
e. Sikap															
1	30	40	45	60	0	0	0	0	0	0	75	330	4,4	88%	Baik
2	34	45,3	40	53,3	1	1,3	0	0	0	0	75	333	4,44	88,4%	Baik
3	33	44	42	56	0	0	0	0	0	0	75	333	4,44	88,4%	Baik
4	31	41,3	44	58,7	0	0	0	0	0	0	75	331	4,41	88,2%	Baik
Rata-Rata													4,42	88,25%	Baik
f. Disiplin															
1	31	41,3	43	57,3	1	1,3	0	0	0	0	75	330	4,4	88%	Baik
2	27	36	46	61,3	2	2,7	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik
3	31	41,3	44	58,7	0	0	0	0	0	0	75	331	4,41	88,2%	Baik
4	29	38,7	45	60	1	1,3	0	0	0	0	75	328	4,37	87,4%	Baik
Rata-Rata													4,37	87,87%	Baik
Rata-Rata Keseluruhan													4,33	86,7%	Baik

Dapat dilihat pada data tabel 5 bahwa skor rata-rata pada prestasi kerja pada Personel TNI Satrol Lantamal II Padang yang berisikan 24 pernyataan. Dimana indikator hasil kerja mendapat mean 4,27 dengan TCR 85,9%, pengetahuan kerja mendapat mean 4,27 dengan TCR 85,2%, inisiatif mendapat mean 4,38 dengan TCR 87,65%, kecekatan mental mendapat mean 4,28 dengan TCR 85,75%, sikap mendapat mean 4,42 dengan TCR 88,25%, disiplin mendapat mean 4,37 dengan TCR 87,87%. Indikator yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah **sikap** dengan **mean 4,42 dengan TCR 88,25%**. Dengan rata-rata keseluruhan 4,33 dengan TCR yakni 86,7%. Hal ini memperlihatkan bahwasannya variabel prestasi kerja di personel TNI Satrol Lantamal II Padang dalam kategori baik.

Tabel 6. Total Capaian Responden Variabel Kinerja

Tabel 3. Total Capaian Responden Parameter Kinerja																
Item	SS		S		N		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR (%)	Kriteria	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
a. Kaulitas Kerja																
1	27	36,0	46	61,3	2	2,7	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik	
2	26	34,7	48	64,0	1	1,3	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik	
3	26	34,7	47	62,7	1	1,3	0	0	0	0	75	324	4,32	86,4%	Baik	
4	24	32	50	66,7	1	1,3	0	0	0	0	75	323	4,31	86,2%	Baik	
Rata-Rata													4,32	86,45%	Baik	
b. Kuantitas Kerja																

1	35	46,7	40	53,3	0	0	0	0	0	0	75	335	4,47	89,4%	Baik
2	26	34,7	47	62,7	2	2,7	0	0	0	0	75	324	4,32	86,4%	Baik
3	31	41,3	42	56	2	2,7	0	0	0	0	75	329	4,39	87,8%	Baik
4	27	36	46	61,3	2	2,7	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik
Rata-Rata													4,37	87,55%	Baik
c. Ketepatan Waktu															
1	26	34,7	48	64	1	1,3	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik
2	30	40	44	58,7	1	1,3	0	0	0	0	75	329	4,39	87,8%	Baik
3	25	33,3	50	66,7	0	0	0	0	0	0	75	325	4,33	86,6%	Baik
4	33	44	38	50,7	4	5,3	0	0	0	0	75	329	4,39	87,8%	Baik
Rata-Rata													4,36	87,2%	Baik
d. Efektivitas															
1	27	36,0	48	64,0	0	0	0	0	0	0	75	327	4,36	87,2%	Baik
2	31	41,3	42	56	2	2,7	0	0	0	0	75	329	4,39	87,8%	Baik
3	22	29,3	51	68	2	2,7	0	0	0	0	75	320	4,27	85,4%	Baik
4	36	48	38	50,7	1	1,3	0	0	0	0	75	335	4,47	89,4%	Baik
Rata-Rata													4,37	87,45%	Baik
e. Kemandirian															
1	22	29,3	51	68	2	2,7	0	0	0	0	75	320	4,27	85,4%	Baik
2	34	45,3	41	54,7	0	0	0	0	0	0	75	334	4,45	89%	Baik
3	20	26,7	55	73,3	0	0	0	0	0	0	75	320	4,27	85,4%	Baik
4	27	36	48	64,4	0	0	0	0	0	0	0	327	4,36	87,2%	Baik
Rata-Rata													4,33	86,75%	Baik
Rata-Rata Keseluruhan													4,35	87,08%	Baik

Dapat dilihat dari data tabel 6 bahwa skor rata-rata pada kinerja personel TNI Satrol Lantamal II Padang yang berisikan 20 pernyataan. Dimana indikator kualitas kerja mendapat mean 4,32 dengan TCR 86,45%, kuantitas kerja mendapat mean 4,37 dengan TCR 87,55%, ketepatan waktu mendapat mean 4,36 dengan TCR 87,2%, efektivitas mendapat mean 4,37 dengan TCR 87,45%, kemandirian mendapat mean 4,33 dengan TCR 86,75%. Indikator yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ialah **kuantitas kerja** dengan **mean 4,37 dengan TCR 87,55%**. Dengan rata-rata keseluruhan 4,35 dengan tingkat capaian responden 87,08%. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja pada personel TNI Satrol Lantamal II Padang dalam kategori baik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni analisis yang dipergunakan di pengukuran efek antara variabel dependen.

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	19.184	7.433		2.581 .012
	Kemampuan	.547	.199	.310	2.756 .007
	Prestasi Kerja	.380	.087	.490	4.360 .000

Berdasar tabel 7 bisa disusun persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 19.184 + 0,547X_1 + 0,380X_2 + e$$

Berdasar persamaan diatas, bisa diinterpretasikan sejumlah hal seperti berikut:

- Konstanta yakni 19,184 yang berarti jika Kemampuan ($X_1=0$) dan Prestasi Kerja ($X_2=0$), maka nilai Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang ialah sebesar konstanta yakni 19,184

- b. Koefisien Kemampuan 0,547, koefisien bernilai positif maknanya kemampuan berdampak positif pada kinerja personel TNISatrol Lantamal II Padang, dimana jika kemampuan meningkat satu satuan menjadikan kinerja personel nantinya meningkat 0,547.
- c. Koefisien Prestasi Kerja 0,380, koefisien bernilai positif maknanya prestasi kerja berdampak positif pada kinerja personel TNISatrol Lantamal II Padang, dimana bila prestasi kerja meningkat satu satuan menjadikan kinerja personel nantinya meningkat 0,380.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dipergunakan guna mengetahui kontribusi efek variabel bebas pada variabel terkait. Guna mengetahui sebesar apa kontribusi Kemampuan dan Prestasi Kerja pada Kinerja.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.540	3.56300
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kemampuan				

Berdasar tabel 7 nilai koefisien Determinasi terhadap kinerja diperlihatkan akan nilai *Adjusted R Square* yakni 0,540 hal ini bermakna berpengaruh Kemampuan dan Prestasi Kerja pada Kinerja yakni 54% dan 46% sisanya dipengaruhi akan variabel lainnya diluar penelitian ini.

Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji t) dilaksanakan guna menguji apakah sebuah variabel independen (Prestasi Kerja dan Kemampuan) secara parsial berdampak signifikan ataukah tidak pada variabel dependen (Kinerja Personel). Dimana besaran α yang digunakan pada uji ini ialah 5% ($\alpha=0,05$).

Tabel 9. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.184	7.433		.012
	Kemampuan	.547	.199	.310	.007
	Prestasi Kerja	.380	.087	.490	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

- a. Variabel kemampuan mendapat t hitung (2,756) > t tabel (1,666) dan nilai signifikan yang didapat ialah $0,007 < 0,05$. Hal ini bermakna bahwasannya H1 diterima dan H0 ditolak menjadikannya bisa dianggap bahwasannya Kemampuan berdampak signifikan pada Kinerja Personel.
- b. Variabel prestasi kerja mendapat t hitung (4,360) > t tabel (1,666) dan nilai signifikan yang didapat ialah $0,000 < 0,05$. Hal ini bermakna bahwasannya H2 diterima dan H0 ditolak menjadikannya bisa dinyatakan bahwasannya Prestasi Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Personel.

Uji f

Uji f dipergunakan guna mengetahui efek secara keseluruhan atas variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 10 .Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1126.629	2	563.314	44.373	.000 ^b
	Residual	914.038	72	12.695		
	Total	2040.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kemampuan						

Didapati nilai F hitung 44,373 yang dimana lebih tinggi dibanding F tabel melalui menggunakan rumus ($df = n - k$) $df = 75 - 3 = 72$ sebesar 2,732. Hal ini bermakna bahwasannya (H3) diterima dan (H0) ditolak menjadikannya bisa dinyatakan bahwasannya Kemampuan dan Prsatasi Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Personel. dengan ini bisa diambil kesimpulan variabel Kemampuan dan Prestasi Kerja secara simultan berdampak signifikan pada Kinerja Personel.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang

Berdasar perolehan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis parsial memperlihatkan variabel Kemampuan berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan akan meningkatkan kinerja personel. Demikian pula, ketika kemampuan naik, kinerja personel juga akan naik. Setiap organisasi harus memahami berbagai gejala yang dapat menyebabkan penurunan kemampuan kerja. Kemampuan muncul dari kombinasi latihan, pengetahuan, motivasi, umpan balik, tantangan, dan interaksi dengan orang lain.

Robbins (2017) menerangkan bahwasannya kemampuan kerja ialah kapasitas individu guna melaksanakan beragam tugas pada sebuah pekerjaan. Kemampuan salah satu unsur di kematangan berhubungan akan pengetahuan ataupun keterampilan yang bisa didapatkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Kemampuan kerja ialah kondisi yang ada di pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan sukses sesuai akan bidang pekerjaan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2015:117) kemampuan ialah sebuah kapasitas seseorang guna melaksanakan beragam tugas di sebuah pekerjaan. Dimana pada hakekatnya kemampuan seseorang tersusun akan dua jenis yakni, kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Hal ini menunjukkan pentingnya kemampuan individu dalam memastikan organisasi dapat mengelola dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Hal ini dipertegas akan temuan studi yang dilaksanakan Ida Ayu Nyoman Putranti (2021) kemampuan kerja berdampak langsung secara positif pada kinerja personel dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut Dan Unsur Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Jakarta dengan hasil Kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang

Berdasar perolehan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis parsial memperlihatkan variabel Prestasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang. Mangkunegara (2017) menerangkan bahwasannya

prestasi kerja yakni hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang individu capai saat menjalankan tugasnya sebagaimana tanggung jawab yang didapatnya. Prestasi kerja ialah sebuah hasil kerja yang individu capai saat menjalankan tugas yang diberi padanya yang dilandaskan pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan beserta waktu (Hasibuan, 2016).

Berdasar definisi prestasi kerja yang sejumlah ahli kemukakan bisa diambil kesimpulan bahwasannya prestasi kerja ialah hasil upaya ataupun kesungguhan individu saat menjalankan sebuah pekerjaan yang diamanahkan padanya berdasar pengalaman, kecakapan, dan kesungguhannya sesuai akan tanggung jawab yang sudah diberi padanya. Handoko (2015) menerangkan bahwasannya *performance appraisal* (penilaian prestasi kerja) ialah proses melewati mana sejumlah organisasi melaksanakan evaluasi ataupun penilaian prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini bisa memperbaiki sejumlah keputusan personalia dan memberi *feedback* pada sejumlah karyawan terkait pelaksanaan kerja mereka.

Dengan demikian makin tinggi kualitas prestasi kerja menjadikannya akan makin tinggi hasil kinerja. Dimana hasil kinerja ditingkatkan dengan peningkatan prestasi kerja. Hal ini selaras akan studi yang dilaksanakan oleh Supriadi et al., (2023) prestasi kerja berdampak langsung secara positif pada kinerja personel dengan tajuk Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan hasil Prestasi Kerja berdampak positif pada kinerja.

Pengaruh Kemampuan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang

Dari uji f memperlihatkan bahwasannya kemampuan dan prestasi kerja berdampak signifikan secara simultan pada kinerja personel TNI di Satrol Lantamal II Padang. Artinya kemampuan dan prestasi kerja merupakan faktor yang cukup dominan pengaruhnya terhadap kinerja personel TNI pada Satrol Lantamal II Padang. Kemampuan ialah salah satu unsur di kematangan berhubungan akan keterampilan ataupun pengetahuan yang bisa didapat dari pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Kemampuan kerja ialah kondisi yang ada di pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan sukses sesuai akan bidang pekerjaan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2015:117) kemampuan ialah sebuah kapasitas individu guna melaksanakan beragam tugas di sebuah pekerjaan. Dimana pada hakekatnya kemampuan seseorang tersusun akan dua jenis yakni, kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Kemampuan relatif stabil walaupun kemampuan bisa berubah perlahan melalui latihan berulang, pengulangan, dan instruksi, tingkat kemampuan yang diberi biasanya membatasi sebanyak apa individu bisa meningkat, bahkan mempergunakan pelatihan terbaik di dunia. Ida Ayu Nyoman Putranti (2021) menguraikan bahwasannya kemampuan ialah sifat yang ada semenjak lahir ataupun dipelajari yang menjadikan individu kemungkinan bisa menuntaskan pekerjaannya, baik secara fisik ataupun mental. Keterampilan dan kemampuan memegang peranan vital pada perilaku dan kinerja individu. Keterampilan ialah kecakapan yang berkaitan akan tugas yang dipunyai dan dipergunakan oleh individu di waktu yang tepat.

Prestasi kerja yakni hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang individu capai saat menjalankan tugasnya sebagaimana tanggung jawab yang didapat (Mangkunegara (2017). Prestasi kerja yakni sebuah hasil kerja yang individu capai dengan menjalankan tugas yang diberi padanya yang dilandaskan pada kecakapan, kesungguhan, pengalaman, beserta waktu (Hasibuan, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Indikator dominan di tiap-tiap variabel ialah:

- a. Indikator dominan di variabel kemampuan ialah indikator Pendidikan dengan mean 4,38 dan TCR 87,6% hal ini menunjukkan bahwa indikator Pendidikan memiliki penilaian paling tinggi di Satrol Lantamal II Padang.
- b. Indikator dominan di variabel prestasi kerja ialah indikator Sikap dengan mean 4,42 dan TCR 88,25%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Sikap memiliki penilaian paling tinggi di Satrol Lantamal II Padang.
- c. Indikator dominan variabel kinerja ialah Kuantitas Kerja dengan mean 4,37 dan TCR 87,55% indikator ini menunjukkan penilaian tertinggi di Satrol Lantamal II Padang.
2. Kemampuan secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang.
3. Prestasi kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan pada kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang.
4. Variabel kemampuan dan prestasi kerja berdampak positif dan signifikan bersama-sama pada kinerja Personel TNI Satrol Lantamal II Padang.

Saran

1. Bagi Satrol Lantamal II Padang
 - a. Diharapkan Pimpinan lebih memperhatikan kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kesanggupan kerja. Melalui motivasi dan memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas fungsi masing-masing dari personel.
 - b. Diharapkan Pimpinan dapat lebih berpartisipasi mengajak dan memotivasi personel melalui evaluasi dan diskusi mengenai pencapaian untuk membantu meningkatkan prestasi personel terhadap kinerja.
 - c. Diharapkan Pimpinan lebih menerapkan disiplin yang ketat, manajemen waktu yang efisien, serta perencanaan dan komunikasi yang baik, Personel atau organisasi bisa meningkatkan ketepatan waktu untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Disini peneliti berharap dapat memberikan mafaat dalam memahani, menerapkan dan pengembangan manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan prestasi kerja dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, I., & D. (2023). *Perilaku, Struktur, Dan Proses Organisasi Manajemen*. Erlangga.
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (kedua). Kesebelas, BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Ida Ayu Nyoman Putranti, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan Tni Angkatan Laut Dan Unsur Pelaksana Teknis (Upt) Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen dan Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Supriadi, S., Mas'ud, M., & Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(3), 322–335. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/3692/1962>