

## **Peranan Management By Objective Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan**

Oleh:

**Edi Epron Sihombing**

*Dosen FISIPOL Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan*

### **Abstrak**

*Ada berbagai cara yang bisa dilakukan oleh manajer untuk pencapaian misi dari organisasi tersebut, salah satunya adalah dengan menggunakan management by objective, di mana management by objective ini berkenaan dengan penetapan prosedur formal atau semi formal yang dimulai dengan penetapan tujuan dan dilanjutkan dengan serangkaian kegiatan (langkah) sampai peninjauan kembali pelaksanaan kegiatan. Gagasan dasar management by objective adalah menekankan pada proses partisipatif, secara aktif melibatkan manajer dan para anggota pada setiap tingkatan organisasi, dengan pengembangan antara fungsi perencanaan dan pengawasan management by objective membantu menghilangkan atau mengatasi berbagai hambatan perencanaan. Hal ini berarti jika penerapan management by objective naik sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja pegawai pada akan meningkat sebesar 0,686 dan jika lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, sedangkan maka efektivitas kerja pegawai akan turun sebesar 0,686. Hasil uji t variabel penerapan management by objective ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,704 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel management by objective ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,506. Artinya sebesar Padangsidimpuan sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dari efektivitas kerja disebabkan oleh variabel lain di luar penerapan management by objective seperti lingkungan kerja fisik dan pengawasan.*

**Kata Kunci :** *Management By Objective, Efektivitas Kerja Pegawai*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Agar dapat menciptakan sebuah pemerintah yang baik dibutuhkan komitmen dari semua pihak baik dari pemerintah maupun masyarakat. Pemerintah yang baik membutuhkan adanya koordinasi yang baik, integrasi, profesionalisme serta etos kerja dan moral yang tinggi dari aparatnya. Tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat telah jelas digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia keempat, yang meliputi pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia an memajukan kesejahteraan umum
2. Mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan dan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan organisasi terdiri dari tujuan umum dan sasaran. Tujuan umum adalah statemen suatu keinginan yang umum mengenai hasil yang ingin dicapai, merupakan refleksi dari misi, tujuan unit kerja, atau organisasi. Tujuan umum terlalu luas sebagai statemen yang mengarahkan kegiatan. Agar lebih efektif maka perlu penyusunan sasaran sebagai penjabaran yang lebih spesifik dari tujuan

umum. Sasaran hendaknya dapat disusun secara kuantitatif agar standar keberhasilan dapat diukur secara obyektif.

Pada struktur organisasi terdapat garis hubungan antar manajer dan karyawan yang memiliki garis hubungan antar tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Struktur organisasi yang benar-benar sempurna memang tidak ada, tetapi jika kita ingin mendapatkan suatu struktur organisasi yang baik maka yang menjadi perhatian utama spesialisasi aktivitas, standardisasi aktivitas, koordinasi aktivitas dan sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan, sehingga kinerja sumber daya manusia akan terlaksana dengan baik dimana setiap pekerja akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya, harus melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tersebut.

Harus disadari tujuan dan sasaran semua orang dengan tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Meskipun demikian, juga bukanlah hal yang mustahil dilaksanakan. Pendekatan partisipatif yang diterapkan untuk menangani hal itu, yang telah digunakan dengan hasil yang signifikan di beberapa organisasi, adalah suatu proses yang disebut *management by objectives* atau dengan istilah lain disebut manajemen berdasarkan sasaran, *management by results, goals and control, work planning and review, and goals management*. Konsep dasar *management by objectives* ini diperkenalkan oleh Peter Drucker pada tahun 1954 dan telah populer di George S. Odiorne dan John W. Humble (1967 dan 1966). Melalui hasil kerja keras dan upaya mereka, para manajer dalam semua

jenis organisasi, baik industri, birokrasi, militer, pemerintahan, bahkan lembaga pendidikan sukses dengan menerapkan sistem *management by objectives* sebagai suatu dasar yang melandasi konsep manajemen. Inti dari kerangka teori yang mereka paparkan adalah didasarkan pada prinsip satu langkah kebawah.

Berdasarkan uraian tentang *management by objectives* diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengangkat judul “Peranan *Management By Objective* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan”.

### 1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini diharapkan lebih fokus terhadap suatu masalah, maka agar penelitian ini lebih terarah dan tepat dalam proses pembahasan dan pencapaian tujuan penelitian maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas. Penelitian ini secara khusus membahas mengenai pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai dan seberapa besar pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan.

### 1.3 Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan ?
2. Seberapa besar pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas

Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan ?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan.

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara secara teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh, hubungan sebab akibat atau hubungan pertautan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis tersebut harus dapat diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan penganalisaan data empiris (Djanvanto, 2001).

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Terdapat pengaruh penerapan *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan”.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa aspek :

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori tentang *management by objective* dan efektivitas kerja pegawai.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk terus mengembangkan dan mempertahankan sistem manajemen yang telah diterapkan.
- c. Menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kemungkinan lain yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai terutama yang berhubungan dengan manajemen.

#### 1.7 Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian	
1	Publikasi Ilmiah di Jurnal Nasional (berISSN)	1	
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Nasional	1
		Lokal	1
3	Bahan Ajar	1	
4	Luaran lainnya jika ada (Teknologi Tepat Guna, Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/Rekayasa Sosial)	0	
5	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)	0	

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Management By Objective (MBO)

Sebutan *manajemen sesuai objektif* pertama dipopulerkan oleh Peter Drucker dalam bukunya tahun 1954 yang berjudul *The Practice of Management*. Manajemen by objektive sulit didefinisikan, namun secara umum esensi sistem manajemen by objektive, terletak pada penetapan tujuan umum oleh para manajer dan bawahan yang bekerja bersama, penentuan bidang utama setiap individu yang hasilnya dirumuskan secara jelas dalam bentuk hasil atau sasaran yang dapat diukur dan diharapkan, dan ukuran penggunaan ukuran tersebut sebagai

satuan pedoman pengoperasian satuan kerja serta penilaian sumbangan tiap-tiap anggota. Gagasan dasar *management by objective* adalah bahwa *management by objective* merupakan proses partisipatif, secara aktif melibatkan manajer dan para anggota pada setiap tingkatan organisasi. *Management by objective* atau manajemen byobjective atau manajemen sesuai objektif adalah suatu proses persetujuan terhadap objektif di dalam satu organisasi sehingga manajemen dan karyawan menyetujui objektif ini dan memahami apa posisi mereka di dalam organisasi tersebut.

## 2.2 Pengertian Efektivitas Kerja

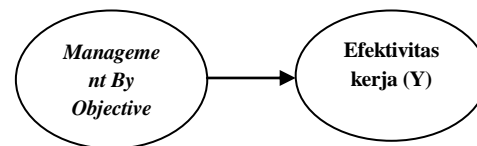
Handoko (2001:171) mengartikan efektifitas sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. efektivitas melakukan pekerjaan yang benar, sedang efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar. Mendasarkan pada pemahaman tentang efektivitas dan efisiensi tersebut, maka efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan dapat saja dilakukan dengan efisien, namun jika tidak sesuai dengan tujuan, maka pekerjaan tersebut akan sia-sia. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa efisiensi berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tentang efektivitas diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, yang dilakukan oleh individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya hal ini meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengukur efektifitas dari usaha mereka..

Gagasan *dasar management by objective* adalah menekankan pada proses partisipatif, secara aktif melibatkan manajer dan para anggota pada setiap tingkatan organisasi, dengan pengembangan antara fungsi perencanaan dan pengawasan *management by objective* membantu menghilangkan atau mengatasi berbagai hambatan perencanaan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang penggalian datanya berupa angka-angka hal ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *management by objective* terhadap efektivitas kerja pegawai. Efferin dkk (2002:71) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dalam angka, dan melakukan analisis data

dengan prosedur statistik dan atau permodelan sistematis.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2008:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan yang berjumlah 60 Orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2008:92) mengatakan bahwa sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Untuk mengambil sampel penulis berpedoman pada pendapatan Sugiyono (2008:94) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah metode penarikan sampel yang apabila jumlah sampel sama dengan populasi. Dengan demikian, jumlah pengambilan sampel sama dengan populasi penelitian ini yaitu sebanyak 60 responden.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis Deskriptif responden ini merupakan deskripsi sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan analisis deskripsi responden ini adalah memberikan gambaran terhadap sampel dalam penelitian ini. Adapun deskripsi responden yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuisioner adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja. Agar lebih jelas tentang deskriptif responden ini dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Pria	34	56,7%
2	Wanita	26	43,3%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 34 orang atau sebesar 56,7%, dan responden wanita sebanyak 26 orang atau sebanyak 43,3%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin pria.

2. Responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

#### Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persen
1	23 – 30 tahun	11	18,3%
2	31 – 38 tahun	17	28,3%
3	39 – 46 tahun	19	31,7%
4	≥ 47 tahun	13	21,7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 23 - 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 18,3%, responden yang berusia 31 – 38 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 28,3%, responden yang berusia 39 – 46 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, dan responden yang berusia lebih dari 47 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan didominasi oleh pegawai yang masih produktif dalam bekerja.

3. Responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

#### Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SLTA	28	46,7%

2	Diploma	2	3,3%
3	S1	29	48,3%
4	S2	1	1,7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan SLTA sebanyak 28 orang atau sebesar 46,7%, responden yang memiliki pendidikan diploma sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%, responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3%, dan responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan telah memiliki pendidikan yang cukup tinggi.

4. Responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.4**

**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persen
1	1 – 5 tahun	19	31,7%
2	5 – 10 tahun	25	41,7%
3	≥ 10 tahun	16	26,6%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, responden yang telah bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 25 orang atau 41,7%, dan responden yang telah bekerja selama diatas 10 tahun sebanyak 16 atau sebesar 26,6

**4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

**4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrument**

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1. Penerapan <i>Management By Objective</i> ( $X_1$ )	0,566	0,254	Valid
	0,693	0,254	Valid
	0,470	0,254	Valid
	0,584	0,254	Valid
2. Efektivitas kerja (Y)	0,587	0,254	Valid
	0,312	0,254	Valid
	0,588	0,254	Valid
	0,654	0,254	Valid
	0,490	0,254	Valid
	0,543	0,254	Valid

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh bahwa semua item pertanyaan variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,254). Sehingga semua item pertanyaan dari variabel penelitian ini adalah valid.

**4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Adapun hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Penerapan <i>Management By Objective</i> ( $X_1$ )	0,789	Realibel
2	Efektivitas kerja (Y)	0,748	Realibel

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan sampel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila alpha ( $\alpha$ ) < 0,6 maka dianggap kurang handal. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur tiap-tiap variabel dari instrument adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

**4.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Agar dapat diketahui tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel penerapan *management by objective* ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja (Y) maka dilakukan analisis deskripsi data variabel penelitian ini. Adapun hasil deskripsi variabel diuraikan sebagai berikut :

**1) Deskripsi Variabel Management By Objective ( $X_1$ )**

Deskripsi jawaban responden tentang variabel *management by objective* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *management by objective* ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Management By Objective ( $X_1$ )**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
----	---------	--------	------------

		(%)	
1	Sangat Setuju	20	33,3%
2	Setuju	33	55,1%
3	Kurang Setuju	6	10,3%
4	Tidak Setuju	1	1,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh hasil bahwa sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 33 orang atau sebesar 55,1% menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 10,3% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,3% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel ini maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap penerapan *management by objective* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan dapat dikatakan baik.

**2) Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Deskripsi jawaban responden tentang variabel efektivitas kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Efektivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	35,0%
2	Setuju	31	52,0%
3	Kurang Setuju	7	12,0%
4	Tidak Setuju	1	1,0%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 35,0% responden menyatakan sangat setuju, 31 orang atau sebesar

52,0% menyatakan setuju, 7 orang atau sebesar 12,0% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,0% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel ini maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap efektivitas kerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan cukup tinggi.

**4.4 Hasil Analisis Data**

Analisis data penelitian yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel penerapan *management by objective* ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.. Adapun hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Variabel	Koefisien	$T_{hitung}$	Sig
Konstanta	6,642	3,527	0,001
Penerapan <i>management by objective</i> ( $X_1$ )	0,686	7,704	0,000
R square	: 0,506		
R	: 0,771		
$t_{tabel}$	: 2,001		

**Sumber : Data Diolah (2017)**

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,642 + 0,686X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstanta  $a = 6,642$

Nilai konstanta ( $a$ ) = 6,642 menunjukkan bahwa jika penerapan *management by objective* dianggap konstan (0) maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan bernilai sebesar 6,642.

b. Koefisien  $\beta_1 = 0,686$

Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,686$  menunjukkan bahwa penerapan *management by objective* mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Jika penerapan *management by objective* naik sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan akan meningkat sebesar 0,686 dan jika lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, sedangkan maka efektivitas kerja pegawai akan turun sebesar 0,686.

**4.5 Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dengan pengujian regresi sederhana diperoleh bahwa besarnya koefisien regresi penerapan *management by objective* ( $X_1$ ) yaitu 0,358. Hal ini berarti Jika penerapan *management by objective* naik sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja pegawai pada akan meningkat sebesar 0,686 dan jika lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, sedangkan maka efektivitas kerja pegawai akan turun sebesar 0,686. Hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,704 dengan tingkat signifikansi 0,000, besarnya nilai  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi yang diperoleh jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 maka disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel penerapan *management by objective* ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel penerapan *management by objective* ( $X_1$ )



terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai adalah 0,506 atau 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dari efektivitas kerja disebabkan oleh variabel lain di luar penerapan *management by objective* seperti lingkungan kerja fisik dan pengawasan.

*Management by Objective* merupakan metode penilaian kinerja sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian sasaran kerja. Secara umum esensi sistem *management by objective*, terletak pada penetapan tujuan umum oleh para pimpinan dan bawahan yang bekerja bersama, penentuan bidang utama setiap individu yang hasilnya dirumuskan secara jelas dalam bentuk hasil yang dapat diukur dan diharapkan, dan ukuran penggunaan ukuran tersebut sebagai satuan pedoman pengoperasian satuan kerja serta penilaian masing-masing penilaian sumbangan tiap-tiap anggota. Pada metode *management by objective*, setiap individu sumber daya manusia memiliki sasaran kerjanya masing-masing, yang bersesuaian dengan sasaran kerja unitnya untuk satu periode kerja. Penilaian kinerja dalam metode *Management by Objective* dilakukan di akhir periode mengacu pada realisasi sasaran kerja.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa nilai koefisien penerapan *management by objective* yaitu 0,358. Hal ini berarti Jika penerapan *management by objective* naik sebesar satu satuan, maka efektivitas kerja pegawai pada akan meningkat sebesar 0,686 dan jika lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan, sedangkan

maka efektivitas kerja pegawai akan turun sebesar 0,686

- Berdasarkan hasil uji t variabel penerapan *management by objective* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,704 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,001. Hal ini berarti variabel *management by objective* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan.
- Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,506. Artinya sebesar Padangsidempuan sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dari efektivitas kerja disebabkan oleh variabel lain di luar penerapan *management by objective* seperti lingkungan kerja fisik dan pengawasan.

### 5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran sebagai berikut :

- Pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan diharapkan dapat terus menerapkan *management by objective* agar efektivitas kerja pegawai dapat terus dipertahankan
- Dalam menerapkan *management by objective* maka pihak pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan harus lebih mematangkan lagi sistem perencanaan kegiatan yang berlangsung dan lebih sering lagi untuk mengadakan evaluasi disetiap kegiatan yang ada.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menambah variabel lain dari luar variabel yang

telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang bervariasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta, Bengkulu
- Efferin,Sujoko, dkk. 2004. *Metode Penelitian, Edisi Pertama, Cetakan pertama*, Bayumedia Publishing, Malang
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko,T. Hani. 2003. *Manajemen Cet. Ke 18*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 12*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Umar. 2003. *Business An Introduction Cet. Ke 2*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Julistriarsa, Djati dan Suprihanto, John. 2002. *Manajemen Umum*, BPFE, Yogyakarta.
- Karhi Nisjar dan Winardi. 2007. *Teori Sistem dan Pendekatan Sistem dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Bandung
- Komaruddin. 2000. *Manajemen berdasarkan Sasaran*, Bumi Aksara, Jakarta
- Magdalena. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Moekijat. 2002. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju. Bandung
- O'reilly, Ronal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sutanta, Edhy. 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. PT.Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi
- Winarno, Surakhmad. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar-Dasar Metode Teknik*, Tarsito, Bandung