**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANGSIDIMPUAN.**

**Oleh:**

**Nirmala Haty Harahap, Nurdelila**

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

[nirmalahati1985@gmail.com](mailto:nirmalahati1985@gmail.com); [amkoebtb86@gmail.com](mailto:amkoebtb86@gmail.com); [rafif362@gmail.com](mailto:rafif362@gmail.com)

***Abstrak***

***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R2).***

***Dari hasil uji korelasi, maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 0,509. Dari hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien konstanta adalah 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169, sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 2,894 + 0,169X. Dari hasil perhitungan dengan uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,597 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,010 sehingga t hitung > t tabel (3,597 > 2,010) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05). Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 12,705 dan sig 0,000. F tabel pada taraf α= 0.05, df = 1 (jumlah variabel independen = 1) (n – k – 1 = 50 – 3 – 1 = 46), maka nilai F tabel = 4,05. Hal ini berarti F hitung > F tabel (12,705 > 4,05) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,654, sedangkan nilai R2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau R2 x 100% sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.***

***Jadi, berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja Pegawai (X) Dalam Mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8%.***

***Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Tujuan Organisasi***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi, tujuan merupakan hal utama seperti pengertiannya bahwa tujuan organisasi merupakan suatu wadah yang menampung dimana orang berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai sesuatu, dari hal tersebut maka kita dapat mengambil kesimpulan yang utamanya adalah pencapaian tujuan. Menetapkan tujuan organisasi memberikan arah dan menghindarkan organisasi dari kekacauan karena akan terstruktur. Tujuan dapat membantu memotivasi anggota dengan mengkomunikasikan apa organisasi ini berjuang untuk serta menyediakan dasar mengakui prestasi dan keberhasilan. Tujuan organisasi dapat berupa tujuan umum, khusus, tujuan akhir, tujuan antara. Tujuan umum (tujuan strategik) secara operasional tidak dapat berfungsi sebelum dijabarkan terlebih dahulu ke dalam tujuan dan tujuan khusus yang lebih terperinci sesuai dengan jenjang manajemen, sehingga membentuk hirarki tujuan.

Manajemen sumber daya manusia menunjukan bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya yang diperoleh, dikembangkan dan dipelihara harus memiliki kompetensi yang mempunyai kemampuan dan kemauan kerja yang sesuai dan mendukung tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan kerja bersumber dari pengetahuan, keterampilan, bakat, minat dan pengalamannya, sedangkan kemauan tumbuh dari kepuasan kerja dan prestasi kerja yang mampu diciptakan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar.

Kinerja pegawai sendiri bisa dilihat dari beberapa aspek yaitu dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja sendiri bisa dilihat dari diri pegawainya itu sendiri, apakah pegawai tersebut selalu tepat dalam mengerjakan pekerjaannya, disiplin dalam bekerja, terampil dalam bekerja, teliti dalam bekerja. Kualitas kinerja disini lebih mengedepankan dari diri pegawai tersebut, apakah dia memiliki kualitas dalam kinerjanya. Untuk kuantitas kerja disini lebih melihat kepada hasil dari pekerjaan pegawai tersebut, misalnya apakah output/hasil dari pekerjaan pegawai tersebut sesuai harapan organisasi atau tidak. Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Jika potensi atau kemampuan tenaga kerja tidak mampu didayagunakan semaksimal mungkin, maka akan menimbulkan kualitas dan produktivitas dari tenaga kerja tersebut akan menurun dan tingkat kemangkiran dari para pekerja akan meningkat, jika hal ini dibiarkan terus menerus dalam waktu lama tanpa adanya tindakan dan antisipasi dari organisasi, maka akan menimbulkan kerugian bagi pihak organisasi. Dengan demikian pihak organisasi harus mampu memahami dan memfasilitasi apa yang menjadi keinginan dan harapan bagi tenaga kerja, agar para pekerja tetap memberikan hasil yang optimal pada organisasi, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan kemampuan kerja dari tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan”**.

**1.2. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

**1.3. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kemampuan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan ?

**1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

**1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi para pengambil keputusan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan khususnya tentang kemampuan kerja dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kemampuan kerja dan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

**BAB II LANDASAN TEORI**

**2.1. Kemampuan Kerja Pegawai**

**2.1.1. Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan kerja atau *work ability* dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

**2.2. Mencapai Tujuan Organisasi**

**2.2.1.** **Tujuan Organisasi**

Dalam suatu organisasi yang ideal sebaiknya memiliki tujuan yang jelas. Tujuan inilah yang akan menjadi dasar kegiatan dari sebuah organisasi tersebut. Tanpa adanya tujuan yang jelas organisasi akan terhenti karena tidak adanya yang diperjuangkan. Dengan adanya sebuah tujuan diharapkan menjadi penyemangat kerja serta komitmen bagi para anggotanya. Tujuan organisasi menurut salah satu pakar ahli yakni Simon (2004:39) bahwa pada tugas guna mewujudkan sasaran organisasi tersebut berada pada masing-masing individu yang ada pada tingkat paling bawah di struktur organisasi. Demikian juga bagi individu yang paling bawah di struktur organisasi tersebut tidak boleh diabaikan, hal ini karena mereka ialah anggota level bawah yang dapat menentukan tentang keberlangsungan hidup serta untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi mempunyai pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik itu untuk perekrutan anggota, serta pencapaian apa yang ingin dicapai dalam berjalannya organisasi. Tujuan organisasi tersebut adalah :

1. Untuk mengatasi terbatasnya kemandirian, kemampuan, serta sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan.
2. Tempat untuk mencapai tujuan dengan efisien serta selektif karena dilakukan secara bersama-sama.
3. Tempat dalam mendapatkan pembagian kerja dan jabatan.
4. Tempat untuk mencari keuntungan dan pendapatan bersama-sama.
5. Tempat untuk mengelola lingkungan secara bersama-sama.
6. Tempat untuk mendapatkan penghargaan.
7. Tempat mendapatkan pengawasan dan kekuasaan.
8. Tempat untuk menambat pergaulan serta memanfaatkan adanya waktu luang.

**2.3. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu Erlina (2011:33). Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Kemampuan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Tujuan Organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

X Y

**Kemampuan Kerja**

**Tujuan Organisasi**

Gambar : 2.1 Kerangka Pikir

**2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2014:64). Berdasarkan teori di atas dan latar belakang serta rumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa kemampuan kerja pegawai mempunyai pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

**2.5 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel penelitian (Nawawi, 2011:113). Menurut Sugiyono (2014:31), definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Variabel dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu Kemampuan Kerja (X) dan Tujuan Organisasi (Y) yang secara operasional terdiri dari opsi-opsi dalam data interval dengan menggunakan skala seperti di bawah ini :

Tabel 2.1 Defenisi Konsep dan Operasional

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Defenisi** | **Indikator** | **Skala** |
| Kemampuan Kerja  (X) | Kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pendidikan 4. Pengalaman 5. Sikap | Likert |
| Tujuan Organisasi  (Y) | Kebutuhan yang ingin dipenuhi atau dicapai dalam jangka waktu tertentu | 1. Nilai dan Visi 2. Misi 3. Aturan 4. Profesionalisme 5. Sumber Daya | Likert |

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dan memiliki langkah-langkah yang sistematis. Menurut Arikunto (2013:203) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode dan jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif korelasional. Menurut Arikunto (2013:313) koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.

**3.2. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebanyak 102 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2018:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi sebagai sumber dalam penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012:141)

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebanyak 50 orang.

**3.3. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dikenal dengan data penelitian (Mukhtar, 2013: 109). Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja dengan simbol X.
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu variabel yang menjadi perhatian utama (sebagai faktor yang berlaku dalam pengamatan) dan sekaligus menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Tujuan Organisasi dengan simbol Y.

**3.4. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi
2. Wawancara/ *Interview*
3. Metode Dokumentasi

**3.5. Teknik Analisa Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:227) yaitu :

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel X (Kemampuan Kerja) yang diduga memiiki hubungan terhadap variabel Y (Tujuan Organisasi).

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Persamaan yang digunakan adalah :

Y = a + bX

Keterangan :

X = Kemampuan Kerja

Y= Tujuan Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

H0 : β = 0, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : β ≠ 0, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H0 diterima jika F hitung < F tabel pada α = 5%

Ha ditolak jika F hitung > F tabel pada α = 5%

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α =5%) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Signifikan hubungan yang positif dapat diestimasi dengan membandingkan P-value dan α = 0,05 atau nilai t-tabel dan t-hitung dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

1. Jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.
3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan yang berada di Jalan Abdul Haris Nasution Pal IV Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2022 sampai dengan selesai.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Analisa Deskriptif**

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebanyak 50 orang. Dalam penelitian lapangan yang telah dilakukan sesuai dengan teknik pengumpulan data yang penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis membuat daftar kuesioner sebanyak 10 item yang disebarkan kepada 50 responden.

**4.2.2. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Uji validitas dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment yang dikemukakan Pearson, dengan kriteria berikut ini :

* 1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
  2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 50 responden penelitian. Nilai r tabel dengan ketentuan df = jumlah kasus = 50 pada tingkat signifikan sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,230. Dilakukan dengan pengujian didapat sebagi berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r tabel** | **r hitung** | **Keterangan** |
| Kemampuan Kerja  (X) | Pernyataan 1 | 0,230 | 0,369 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,230 | 0,504 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,230 | 0,376 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,230 | 0,559 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,230 | 0,527 | Valid |
| Tujuan Organisasi  (Y) | Pernyataan 1 | 0,230 | 0,343 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,230 | 0,496 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,230 | 0,537 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,230 | 0,485 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,230 | 0,516 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Keputusan ini diambil karena semua butir pernyataan telah valid karena nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,230 untuk responden 50 orang. Dengan demikian, kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**4.2.3. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Cronbach’a Alpha | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
| 1 | Kemampuan Kerja (X) | 0,927 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Tujuan Organisasi (Y) | 0,824 | 0,600 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataaan selalu konsisten. Jadi, hasil koefisien reliabilitas instrument variabel X (Kemampuan Kerja) adalah sebesar 0,927 dan instrument variabel Y (Tujuan Organisasi) adalah sebesar 0,824 yang ternyata memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,600 yang berarti kedua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**4.3. Hasil Analisis dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya, yaitu antara variabel X (Kemampuan Kerja) yang diduga memiliki hubungan terhadap variabel Y (Tujuan Organisasi). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 17 for windows*, maka diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara variabel X dengan variabel Y seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Variabel X Terhadap Variabel Y**

**Correlations**

|  | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Y | X |
| Pearson Correlation | Y  X | 1.000  .509 | .509  1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y  X | .  .002 | .002  . |
| N | Y  X | 50  50 | 50  50 |

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 0,509. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien kolerasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut :

1. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
2. > 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah
3. > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
4. > 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
5. > 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat
6. 1 : Korelasi sempurna

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel X (Kemampuan Kerja) dengan variabel Y (Tujuan Organisasi) mempunyai hubungan yang kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,509.

**4.3.2. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh antara kemampuan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang dianalisa dengan regresi sederhana. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS 19 for windows*, maka dapat dilihat hasil pengolahan data seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficientsa**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.894 | .225 |  | 12.857 | .000 |
| Kemampuan Kerja | .169 | .065 | .336 | 2.597 | .012 |
| Dependent Variable: Tujuan Organisasi | | | | | | |

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169. Sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 2,894 + 0,169X. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 2.894, secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat variabel X 0, maka variabel Y memiliki nilai 2,894. Selanjutnya nilai positif 0,169 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas X menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X (Kemampuan Kerja) dengan variabel terikat (Tujuan Organisasi) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel X akan akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,169.

**4.3.3. Uji Hipotesis (Uji t)**

Untuk melakukan uji t digunakan tabel *coefficient*, seperti yang telah tercantum pada tabel regresi sebelumnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (Kemampuan Kerja) terhadap variabel terikat (Tujuan Organisasi) mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak, seperti tabel berikut ini.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Coefficientsa**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.894 | .225 |  | 12.857 | .000 |
| Kemampuan Kerja | .169 | .065 | .336 | 3.597 | .012 |
| Dependent Variable: Tujuan Organisasi | | | | | | |

Berdasarkan data tabel berikut ini diperoleh t hitung sebesar 3,597 pada tingkat sig sebesar 0,012. Hal ini berarti nilai t hitung sebesar 3,597 pada level probabilitas (kepercayaan) 0,05 diperoleh t tabel sebesar 2,010. Hasil uji t tersebut dikaitkan dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| H0: β = 0 | Menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja (X) terhadap Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan |
| H1: β ≠ 0 | Menunjukkan terdapat pengaruh antara Kemampuan Kerja (X) terhadap Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan |

Kriteria diterimanya hipotesis :

1. Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.
3. Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = n-2 = 50-2 = 48

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,597 > t tabel (3,597 > 2,010) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

**4.3.4. Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kemampuan Kerja (X) secara simultan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama. Perhitungan statistik anova uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)**

| ***ANOVAb*** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.029 | 1 | .676 | 12.705 | .000a |
| Residual | 2.714 | 49 | .053 |  |  |
| Total | 4.743 | 50 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja  b. Dependent Variable: Tujuan Organisasi | | | | | | |

Kriteria pengujian nilai F hitung terhadap F tabel adalah :

1. Jika nilai F hitung < F tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai F hitung > F tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan data tabel di atas, diperoleh F hitung sebesar 12,705 dan sig 0,000. F tabel pada taraf α= 0.05, df = 1 (jumlah variabel independen = 1) (n – k – 1 = 50 – 3 – 1 = 46), maka nilai F tabel = 4,05. Hal ini berarti F hitung > F tabel (12,705 > 4,05) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh secara nyata dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y), sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel dependen.

**4.3.5. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut :

| **Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**  **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .654a | .428 | .394 | .23070 |
| 1. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja 2. Dependent Variable : Tujuan Organisasi | | | | |

Dari tabel model summary di atas, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,654, sedangkan nilai R2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau R2 x 100% sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.

**4.4 Pembahasan**

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169. Sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 2,894 + 0,169X. Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 2.894, secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat variabel X 0, maka variabel Y memiliki nilai 2,894. Selanjutnya nilai positif 0,169 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas X menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X (Kemampuan Kerja) dengan variabel terikat (Tujuan Organisasi) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel X akan akan menyebabkan kenaikan variabel Y sebesar 0,169.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,597 > t tabel (3,597 > 2,010) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.

Dari tabel model summary di atas, dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,654, sedangkan nilai R2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau R2 x 100% sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan yang disesuaikan dengan penetapan tujuan penelitian ini seperti berikut ini :

* 1. Dari hasil uji korelasi, maka dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y adalah sebesar 0,509. Ini berarti bahwa antara variabel X (Kemampuan Kerja) dengan variabel Y (Tujuan Organisasi) mempunyai hubungan yang kuat karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,509.
  2. Dari hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien konstanta adalah 2.894 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,169, sehingga diperoleh persamaan regresi Y = 2,894 + 0,169X.
  3. Dari hasil perhitungan dengan uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,597 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,010 sehingga t hitung > t tabel (3,597 > 2,010) dan sig < 0,05 (0,012 < 0,05). Jadi, hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain Kemampuan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan.
  4. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 12,705 dan sig 0,000. F tabel pada taraf α= 0.05, df = 1 (jumlah variabel independen = 1) (n – k – 1 = 50 – 3 – 1 = 46), maka nilai F tabel = 4,05. Hal ini berarti F hitung > F tabel (12,705 > 4,05) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) berpengaruh secara nyata dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y), sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel dependen.
  5. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,654, sedangkan nilai R2 sebesar 0,428. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,428 atau R2 x 100% sebesar 42,8%. Artinya, dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa pengaruh variabel Kemampuan Kerja Pegawai (X) dalam mencapai Tujuan Organisasi (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidimpuan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini.

**5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pihak kantor sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memperbaiki indikator bagi pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang rendah sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal.
2. Pimpinan sebaiknya lebih detail dalam menginformasikan hal-hal mengenai pekerjaan, misalnya mempermudah akses pada Sistem Informasi Manajemen bagi pegawai dengan memberikan suatu nilai lebih pada sistem tersebut sehingga pegawai tertarik untuk mengetahuinya. Hal tersebut dimaksudkan agar pegawai mengerti apa dan bagaimana dalam menjalankan tugasnya, memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sehingga tidak akan terjadi ketidakmengertian dan dapat menyelesaikan permasalahan serta mengambil keputusan yang tepat terkait pekerjaannya.
3. Sebaiknya dilakukan suatu komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pegawai agar tidak ada kesenjangan dalam bekerja. Jadi, berkomunikasi dengan baik juga akan mempermudah kerjasama dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Semua pihak kantor sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program budaya organisasi agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai efektif.
5. Pimpinan harus selalu dapat mengatasi tantangan yang semakin tidak menentu di lingkungan organisasi, untuk itu sebaiknya perlu meningkatkan komitmen organisasi bagi semua unsur organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2018. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.

As’ad, Mohammad. 2001. **Psikologi Industri**. Yogyakarta : Liberty.

Hasibuan, Malayu S.P. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mukhtar. 2013. **Metode Penelitian Deskriftif Kualitatif**. Jakarta : GP Press Group.

Nawawi, Hadari. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

Robbins, Stephen. P. 2006. **Perilaku Organisasi** (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT. Intan Sejati.

Siagian, Sondang. P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta : Binapura Aksara.

Simon, A. Herbert. 2004. **Administrative Behavior**, Perilaku Administrasi : Suatu Studi tentang Proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi, Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Alih Bahasa ST. Dianjung. Jakarta : Bumi Aksara.

Soelaiman. 2007. **Manajemen Kinerja**, Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Inetrmedia Personalia Utama.

Soeroto. 2002. **Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja**. Yogyakarta : UGM Press.

Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif**, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Maharani, F., Pane, P. Y. A., Hrp, N. H., & Siregar, Z. (2019). **STRATEGI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN SOSIAL DALAM MENGURANGI ANGKA PENGANGGURAN MELALUI JOB FAIR DI KABUPATEN TAPANULI SELATAN**. Jurnal ESTUPRO, 4(3), 102-107.

Harahap, Nirmala Haty. **"PENGARUH PEMECAHAN KONFLIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**." Jurnal LPPM 11.2 (2020): 21-28.

Sutarto. 2006. **Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi**. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Batubara, S., & Yusditara, W. (2023). **Pengaruh Sumber Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Padangsidimpuan**. Student Scientific Creativity Journal, 1(2), 191-199.

Swasto, Bambang. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Malang. UB Press.

Wibowo. 2007**. Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.

Wursanto, Drs. Ig. 2003. **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta : Andi Offset.