

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA
KOTA SUBULUSSALAM**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**Oleh :
ASNI
NPM. 20310043
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIES) SABANG
BANDA ACEH
2024**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, ketabahan, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Subulussalam”**. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Dalam kesempatan ini penulis berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan dan penyusunan skripsi ini.

1. Terima kasih kepada Bapak Banta Karollah SE. MSM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh,
2. Terimakasih kepada Bapak Ferdi Nazirun Sijabat SE, MSc., Mgt selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen
3. Terima kasih kepada Ibu Vilzati, SE.MM, sebagai Dosen Wali yang telah banyak memberi masukan bagi Ilmu Kepada Penulis
4. Terimakasih kepada Bapak Nasri Zarman, SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing Pertama yang banyak memberikan masukan serta saran kepada penulis dalam mengerjakan karya ilmiah ini
5. Kepada Bapak Ferdi Nazirun Sijabat, SE,M.Sc, Mgt pembimbing II yang telah memberi masukan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Teristimewa yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan restunya kepada penulis

7. Serta terimakasih pula pada teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen angkatan 2020, yang telah banyak menyumbangkan pikiran. memberikan dukungan, saran dan masukan dalam penyelesaian karya tulis ini.
8. Untuk Para Dosen Ekonomi Manajemen dan seluruh civitas akademik yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Akhir kata penulis memanjatkan doa semoga Allah SWT membalas semua budi baik kepada semuanya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan masyarakat pada umumnya.

Banda Aceh, Juli 2024

Penulis

Asni

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------------|
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Masalah Penelitian..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5 Skop Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1 Kinerja Pegawai | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 7 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja | 7 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja | 8 |
| 2.2 Kemampuan Kerja..... | 9 |
| 2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja | 9 |
| 2.2.2 Faktor - faktor Kemampuan Kerja | 10 |
| 2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja | 10 |
| 2.3 Komitmen Organisasi | 11 |
| 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi | 11 |
| 2.3.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi | 11 |
| 2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi..... | 12 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| 2.5 Kerangka Konseptual..... | 14 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian | 15 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 16 |
| 3.1 Populasi dan Sampel..... | 16 |
| 3.1.1 Populasi | 16 |
| 3.1.2 Sampel | 16 |
| 3.2 Metode Penarikan Sampel | 16 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data..... | 17 |
| 3.4 Skala Pengukuran Data..... | 17 |
| 3.5 Operasional Variabel | 17 |
| 3.6 Metode Analisis Data | 19 |
| 3.7 Metode Analisa Dan Rancangan Pengujian Hipotesis | 20 |

| | |
|--|---------------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 25 |
| 4.1 Karakteristik Responden | 25 |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian | 26 |
| 4.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 26 |
| 4.2.2 Variabel Kemampuan kerja (X_1) | 28 |
| 4.2.3 Variabel Komitmen organisasi (X_2) | 29 |
| 4.3 Hasil Pengujian Data..... | 31 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 31 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 32 |
| 4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik | 33 |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 36 |
| 4.4.1 Pengujian Hipotesis | 38 |
| 4.4.1.1 Uji Parsial (Uji t)..... | 38 |
| 4.4.1.2 Uji Simultan (Uji F) | 40 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN..... | 41 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 41 |
| 5.2 Saran..... | 41 |

DAFTAR PERPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel II.1 | Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| Table III.1 | Sampel Penelitian..... | 24 |
| Tabel III.2 | Skala Likert..... | 26 |
| Tabel III.3 | Operasional Variabel..... | 26 |
| Tabel IV.1 | Karakteristik Responden..... | 25 |
| Tabel IV.2 | Penjelasan Responden Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai | 26 |
| Tabel IV.3 | Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja..... | 28 |
| Tabel IV.4 | Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi | 29 |
| Tabel IV.5 | Hasil Uji Validitas | 31 |
| Tabel IV.6 | Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha) | 32 |
| Tabel IV.7 | Hasil Uji Multikolinearitas | 34 |
| Tabel IV.8 | Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja..... | 36 |
| Tabel IV.9 | Model Summary..... | 38 |
| Tabel IV.10 | Uji-t | 39 |
| Tabel IV.11 | ANNOVA | 40 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------|---|----|
| Gambar II.1 | Kerangka Konseptual | 22 |
| Gambar IV.1 | Hasil Uji Normalitas | 33 |
| Gambar IV.II | Hasil Pengujian Heteroskedastisitas | 35 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Dan Permasalahan

Manusia merupakan unsur yang paling utama dari suatu organisasi. Bisa dilihat dari begitu pentingnya untuk mengelola sumber daya agar masing-masing individu dari organisasi mampu memberikan sumbangsih atau keikutsertaan dan keterlibatan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan mengatur peranan setiap orang pada organisasi agar terjadi sinkronisasi seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan bersama. Definisi ini mengandung beberapa istilah yang sangat penting untuk dipilah satu persatu agar memudahkan pemahaman terhadap makna definisi seperti ilmu, seni, hubungan, peranan, organisasi, dan sinkronisasi (Zarman & Karollah, 2023:1). Dalam mewujudkan tujuan serta tugas maka perlu dukungan dari pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai adalah hal yang utama dan sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai melalui kualitas dan kuantitas pegawai. Menurut Hasibuan (2019:94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilandaskan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu

tertentu dengan menilai resiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Fenomena mengenai kinerja pegawai yaitu masih rendahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki dan menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan seperti penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Hal ini sangat perlu diperhatikan agar dapat mencegah dan mengurangi kesalahan dalam melakukan aktivitas saat bekerja. Adapun beberapa aspek yang menjadi indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, efesiensi, disiplin kerja, dan inisiatif. Selain indikator dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik ada banyak faktor-faktor yang akan menjadi perhatian seperti kemampuan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Siagian (2018:121) Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. setiap organisasi atau perusahaan. Harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal.

Kemampuan adalah kondisi seseorang yang memungkinkan untuk dapat melakukan sesuatu kegiatan. Kondisi ini bisa berupa berbagai bentuk, berbagai keahlian yang dimiliki seseorang menjadi munculnya potensi seseorang dapat melaksanakan kegiatan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Mengenai kemauan dan kemampuan SDM, adalah hal yang sangat penting bagi *job*

description yang berkualitas dapat didayagunakan. Semakin baik kemampuan dan kemauan semua SDM yang memegang semua jabatan dalam organisasi, maka semakin besar pula tujuan organisasi dapat direalisasikan secara efektif dan efisien. (Zarman & Karollah 2023:33).

Kemampuan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang dimana hal inilah yang menjadi pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Dapat menurunnya kemampuan kerja disebabkan oleh kurangnya percaya diri, kaku, serta kurangnya inisiatif pegawai sehingga masih membutuhkan arahan serta bimbingan, dimana pada saat melakukan proses kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota dan menjalankan tugas dan kewajibannya. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2019).

Komitmen adalah janji yang kuat untuk bertindak atau memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan. Menurut kamus besar KBBI, arti komitmen ada dua yaitu perjanjian (keterikatan) dan tanggung jawab. Sedangkan organisasi merupakan sekumpulan orang atau individu yang bekerja sama pada suatu instansi atau perusahaan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan, dengan demikian maka akan berjalan sesuai dengan keselarasan dan kesinambungan antara pekerjaan

yang terdapat pada organisasi, maka harus ada yang namanya pengaturan, diatur, mengatur, oleh suatu organisasi (Nazirun & Karollah 2023:3).

Menurut Wijaya & Dewi (2017) komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Fenomena dalam komitmen organisasi yaitu kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat turn over pegawai pada intansi, serta tingkat absen yang begitu masih tinggi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan berkomitmen rendah, bisa dilihat dari tingkat absensi dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan menghasilkan ferforma kerja yang baik serta memiliki produktivitas tinggi.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Subulussalam”** .

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas selanjutnya dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian seperi dibawah ini:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam?
3. Apakah kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang di lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Subulussalam?

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberi informasi serta mamfaat dan pengetahuan bagi semua pembacanya, untuk memecahkan masalah baik terkait secara langsung maupun tidak langsung

Adapun mamfaat yang diharapkan dalam penelitiaan ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoris

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi reperensi atau masukan bagi perkembangan ilmi pengetahuan.
2. Dapat dijadikan tambahan literatur pada prodi manajemen.

3. Dapat menambah pengetahuan mengenai kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi masukan bagi pihak kantor bappeda kota subulussalam terkait dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai.
2. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penyajian informasi untuk penelitian serupa.
3. Berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi guna meningkatkan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yg akan datang.

1.5 Skop Penelitian

Skop penelitian ini mengambil skop bidang ilmu Manajemen di landasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menitik beratkan pada kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bappeda Kota Subulussalam. Skop analisis menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian dilaksanakan di Desa Lae Oram Komplek Perkantoran Pemko Subulussalam.

