

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEMAMPUAN DIRI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PIDIE

Husaini Abdullah¹⁾, Nurhanita²⁾

^{1, 2)} Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

Husaini.sigli@gmail.com¹⁾

Nurhanita@gmail.com²⁾

Info artikel	ABSTRAK
<p>Riwayat artikel : Diterima : 24-05-2022 Disetujui : 28-05-2022 Dipublikasikan : 01-06-2022</p> <hr/> <p>Nomor DOI : 10.33059/jseb.v1i1.</p> <p>Cara Mensitasi :</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan Diri Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie”. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie. Dimana variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1) dan Kemampuan Diri (X_2), dan Efektivitas kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang mana jumlahnya 61 Pegawai. Seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai Sampel dengan menggunakan teknik <i>Convenience Sampling</i>. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji f dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi (R^2). $Y = 3,768 + 0.481 X_1 + 0.400 X_2$. Dari hasil Tabel persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 3,768 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05, artinya jika variabel independen yaitu komitmen organisasi dan Kemampuan diri dianggap konstan (tetap), maka efektivitas kerja sebesar 3,768.</p> <p style="text-align: center;">Kata kunci : Komitmen Organisasi , Kemampuan Diri, Efektivitas Kerja</p>

Article info	ABSTRACT
Article history : Received : 24-05-2022 Accepted : 28-12-2022 Published : 01-06-2022	<p><i>This study aims to determine "The Influence of Organizational Commitment and Self-Ability on Work Effectiveness at the Social Service of Pidie Regency". This research was conducted at the Social Service of Pidie. Where the independent variables are Organizational Commitment (X1) and Self-Ability (X2), and Work Effectiveness (Y) as the dependent variable. There are 61 employees who work at the Pidie District Social Service, both permanent and contract employees. The entire population in this study was taken as a sample using the Convenience Sampling technique. Data were collected using a survey method through questionnaires filled out by respondents. Then the data obtained were analyzed using multiple regression analysis. This analysis includes Validity Test, Reliability Test, Multiple Regression Analysis Classical Assumption Test, Hypothesis Testing through f Test and t Test, and Analysis of the Coefficient of Determination (R²). $Y = 3.768 + 0.481 X1 + 0.400 X2$. From the results of the table of multiple linear regression equations above, it can be seen that the constant value is 3.768 with a significant level of 0.000 below 0.05, meaning that if the independent variables, namely organizational commitment and self-ability, are considered constant (fixed), then the work effectiveness is 3.768.</i></p> <p>Keywords: Organizational Commitment, Self-Ability, Work Effectiveness</p>
DOI Number : 10.33059/jseb.v11i1. ... How to cite :	

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi akan membuat pegawai setia pada organisasi dan akan bekerjakeras untuk kemajuan organisasi. Pegawai akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai. Pegawai akan puas dengan pekerjaan mereka apabila organisasi mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Organisasi perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kepuasan kerja pegawai, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk organisasi.

Efektivitas kerja pegawai sangat penting bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pentingnya efektivitas kerja pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan

Dinas Sosial Kabupaten Pidie memiliki peran cukup strategis dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial di Kabupaten Pidie. Isu penting dalam

peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Pidie terutama yang menjadi kewenangan Dinas Sosial adalah peningkatan keberfungsian sosial para penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie ?
2. Apakah kemampuan diri berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie ?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Mardiana, Syarif (2018) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Luthans (2014) komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap

sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Syarif (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu:

- a. Identifikasi dengan organisasi
Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan
Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Loyalitas
Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Menurut Sopiah (2015) komitmen organisasi memiliki lima indikator yaitu:

- a. Kemauan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa

bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

- d. Memiliki keluarga baru, merasa organisasi sebagai rumahnya.
- e. Sulit mendapatkan pekerjaan lain, akan sulit mendapatkan pekerjaan lain jika meninggalkan organisasi tersebut.

Kemampuan Diri

Bandura (2012) mengatakan bahwa persepsi terhadap kemampuan diri pada setiap individu

berkembang dari pencapaian secara berangsur-angsur akan kemampuan dan pengalaman tertentu secara terus-menerus. Kemampuan mempersepsikan secara kognitif terhadap kemampuan yang dimiliki memunculkan keyakinan atau kemantapan diri yang akan digunakan sebagai landasan bagi individu untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai target yang telah ditetapkan. Kemampuan diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Kemampuan diri adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Kemampuan diri akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan (Bandura 2012)

Kemampuan diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self – knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan kemampuan diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai sesuatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi (Ghufro, 2011). Perlu disadari bahwa keyakinan kecakapan diri adalah persepsi spesifik tentang kemampuan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Keyakinan ini bukan perasaan umum tentang

dirinya sebagai orang yang efektif (Shelley, 2014)

Menurut Alwisol (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan diri, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)
Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan kemampuan diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan diri dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan kemampuan diri. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan kemampuan diri.
2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)
Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan kemampuan diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.
3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)
Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.
4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)
Kecemasan dan *stress* yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. Kemampuan

diri yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat *stress* dan kecemasan sebaliknya kemampuan diri yang rendah ditandai oleh tingkat *stress* dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut Widiyanto (2016) menyebutkan bahwa terdapat 5 indikator kemampuan diri, yaitu:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
- c) Yakin bahwa dirinya mampu tekun dalam menghadapi tugas
- d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
- e) Yakin bahwa dirinya mampu bekerja secara optimal

Efektivitas Kerja

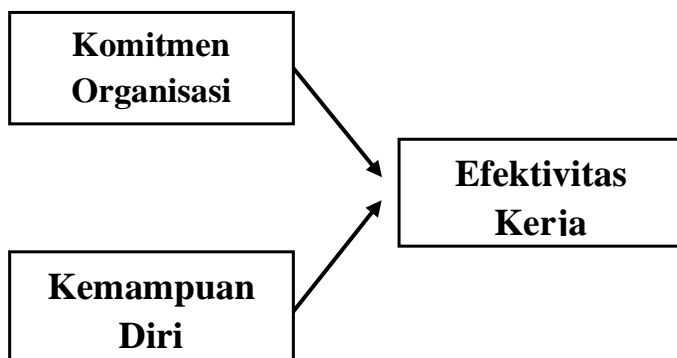
Menurut Mardiasmo (2017) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Menurut Emerson (2015) efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas juga dapat dipandang agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berhasil guna.

Menurut Winardi (2015) indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Tercapainya hasil kerja yang baik, bekerja sungguh-sungguh untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik.
2. Menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal
3. Dituntut dapat menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan, adanya tuntutan untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
4. Menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas, sebelum mengerjakan suatu pekerjaan, sebaiknya menguntukan target terlebih dahulu.
5. Hasil pekerjaan yang baik adalah hasil pekerjaan yang benar dan cepat

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
- H2: Kemampuan diri berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie yang berlokasi di Jalan Prof. A. Masjid Ibrahim, Sigli (24151) Telp : (0653) 21582 Faks. (0653) 24748.

Objek penelitian ini akan membahas tentang deskripsi organisasi, deskripsi responden, dan analisis indeks jawaban responden pervariabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2012:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie pegawai tetap dengan jumlah 61 Pegawai.

Menurut Arikunto (2010) "Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- 1) Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- 2) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3) Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu 61 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui.

- a. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya

b. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat riset atau survey yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang.

d. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, lile yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2011: 256).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Efektifitas kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel
- X₁ = Komitmen organisasi
- X₂ = Kemampuan diri
- e = error

Pengujian Hipotesis

H₀ : Variabel-variabel bebas (Komitmen organisasi dan Kemampuan diri) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Efektifitas kerja) Dinas Sosial Kabupaten Pidie

H_a : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Komitmen organisasi dan Kemampuan diri) secara signifikan terhadap variabel terikat (Efektifitas kerja) Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Apabila nilai F_{hitung} \geq dari nilai F_{tabel}, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima.

Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t_{hitung} \geq t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

HASIL ANALISIS

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat . Uji vadilitas adalah untuk

melihat kebenaran dari hasil jawaban responden dengan menbanding koefisien korelasi dengan nilai kritis. Apabila nilai total *pearson correlation* > atau probabilitas kurang dari nilai r-tabel, maka item tersebut *valid*.

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh rata-rata kuesioner yang diajukan dalam katagori valid. Uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Data

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefesien Korelasi	Nilai r _{tabel} (n=61)	Keterangan
2	Komitmen organisasi (X1)	X _{1.1}	0.767	0.248	Valid
		X _{1.2}	0.680	0.248	Valid
		X _{1.3}	0.790	0.248	Valid
		X _{1.4}	0.705	0.248	Valid
		X _{1.5}	0.696	0.248	Valid
2	Kemampuan diri (X2)	X _{2.1}	0.629	0.248	Valid
		X _{2.2}	0.799	0.248	Valid
		X _{2.3}	0.742	0.248	Valid
		X _{2.4}	0.788	0.248	Valid
		X _{2.5}	0.718	0.248	Valid
3	Efektivitas kerja (Y)	Y ₁	0.670	0.248	Valid
		Y ₂	0.673	0.248	Valid
		Y ₃	0.718	0.248	Valid
		Y ₄	0.809	0.248	Valid
		Y ₅	0.644	0.248	Valid

Sumber: Output SPSS, 2021(Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel independen maupun variabel dependen dinyatakan valid, karena mempunyai koefesien korelasi (r-hitung) diatas nilai kritis korelasi *product moment*(r-tabel), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua koesioner yang diberikan pernyataan oleh responden dapat dilanjutkan untuk pengolahan selanjutnya, artinya pernyataan tersebut semua valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan rilibel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah kunsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang yang berbeda dan waktu yang berbeda. Suatu variabel dinyatakan Reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dibawah ini disajikan tabel 4.6 hasil reliabilitas dengan bantuan SPSS diperoleh sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Komitmen	5	0.774	Handal
2.	organisasi	5	0.783	Handal
3.	Kemampuan diri Efektivitas kerja	5	0.737	Handal

Sumber: Output SPSS 2021 (Diolah)

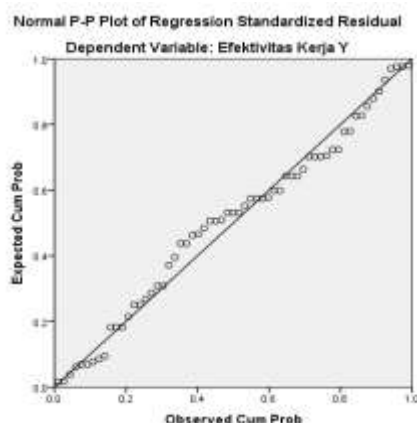
Dari tabel 4.6 di atas maka dapat diketahui *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait dan variable tersebut dapat dilanjutkan untuk pengolahan data regresi.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. sampel yang difokuskan dalam penelitian terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal)

Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, yaitu sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1. Normalitas P-P Plot Regression (Uji Normalitas)



Berdasarkan Gambar diatas, dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* nilai *AsympSig. (2-tailed)* yang diisyaratkan adalah di atas 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68025245
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.076
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.674

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikandalam model ini sebesar 0.674 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Gejala multikolineritas menunjukan terjadinya hubungan yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda mengisyaratkan tidak adanya gejala tersebut. hal ini disebabkan, apabila terjadi gejala multikolonieritas, maka perubahan suatu variabel independen tidak hanya berdampak perubahan variabel independen lainnya, sehingga besarnya pengaruh masing-masing variabel independen sulit diketahui

secara pasti. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF seperti terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai VIF Variabel Independen

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Komitmen organisasi	0,348	2,877	Non Multikolinieritas
2	Kemampuan diri	0,348	2,877	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 2021 (Diolah)

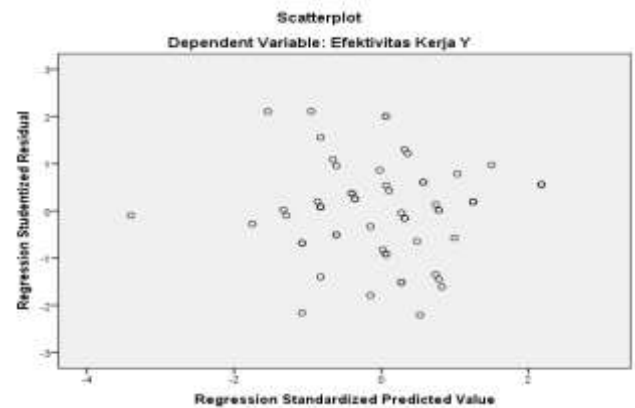
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dari kedua variabel yang lebih besar dari 0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya atau dengan kata lain sesuai dengan pendapat sebelumnya.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Komitmen organisasi dan Kemampuan diri terhadap Efektivitas kerja

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan Kemampuan diri terhadap efektivitas kerja, maka digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.768	.748		5.036	.000	
Komitmen organisasi	.481	.068	.536	7.117	.000	
Kemampuan diri	.400	.066	.454	6.036	.000	

Sumber: Output SPSS 2021 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan efektivitas kerja sebagai fungsi dari komitmen organisasi dan Kemampuan diri dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 3,768 + 0.481 X_1 + 0.400 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 3,768 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05, artinya jika variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kemampuan diri dianggap konstan (tetap), maka efektivitas kerja sebesar 3,768 pada skala liker yang artinya semakin baik komitmen organisasi kerja pegawai maka semakin meningkat efektivitas kerjanya.

Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,481 dengan taraf signifikan 0,000 dibawah 0,05, dengan demikian maka setiap adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar 1%, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,481% dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan kemampuan diri. Artinya semakin baik komitmen organisasi kerja pegawai maka semakin meningkat efektivitas kerjanya.

Hasil pengujian untuk variabel Kemampuan diri diperoleh nilai koefisien regresi 0,400 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap 1% adanya peningkatan Kemampuan diri maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,400%. Jadi semakin bagus Kemampuan diri yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat kinerja mereka.

Analisis Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan korelasi (hubungan) variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan koefisien korelasi (R). Menurut Sugiyono (2017:142) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (hubungan) sebagai berikut :

- a. 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- b. 0,20 – 0,399 = rendah
- c. 0,40 – 0,599 = sedang
- d. 0,60 – 0,799 = kuat
- e. 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Sedangkan untuk melihat besarnya determinasi (pengaruh) variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R²). Untuk lebih jelas bisa dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.882	.692

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Diri X.2, Komitmen Organisasi X.1

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Y

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi R menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen tergolong sangat kuat karena nilainya sebesar 0,941 mendekati angka + 1,000.

Kemudian besarnya kontribusi variabel komitmen organisasi (X₁) dan kemampuan diri (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y) dapat dilihat pada koefisien determinasinya (*Adjusted R-squared*) yaitu sebesar 0,886 atau 88,6%, hal ini berarti kontribusi dari variabel komitmen organisasi dan kemampuan diri komunikasi

internal dalam menjelaskan variable terikat yaitu efektivitas kerja sebesar 88,6%. Sedangkan sisanya sebesar 11,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk membuktikan bahwa benar adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai mana sudah dijelaskan di atas. Untuk lebih jelas hasil Uji – F dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F _{tabel}
1	Regression	215.481	2	107.741	225.069	.000 ^b	3.15
	Residual	27.765	58	.479			
	Total	243.246	60				

Sumber: Data Output SPSS, 2021 (Diolah).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 di atas, diperoleh $F_{hitung} 225.069$ dengan tingkat probabilitas 0,00, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel efektivitas kerja dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh komitmen organisasi dan Kemampuan diri pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.

Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara partial menunjukkan bahwa adanya pengaruh masing-masing variabel komitmen organisasi (X_1) dan Kemampuan diri (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y), maka dilakukan pembuktian dengan Uji Statistik secara parsial (uji t) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dimasukkan kedalam metode regresi secara parsial dapat dijelaskan pada persamaan regresi berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	T _{tabel}
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.768	.748		5.036	.000	1.671
Komitmen organisasi	.481	.068	.536	7.117	.000	1.671
Kemampuan diri	.400	.066	.454	6.036	.000	1.671

Sumber: Output SPSS 2021 (Diolah)

- Hasil penelitian terhadap pengaruh komitmen organisasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 7,117$ sedangkan untuk nilai $t_{tabel} 1,671$. Karena nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.044 lebih kecil dari 0,05

- (0.044 < 0.05) dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Sosial.
- Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh Kemampuan diri (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,036$ sedangkan

untuk nilai t_{tabel} 1,671. Karena nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$) dapat diartikan bahwa kemampuan diri (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasidiperoleh nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,481 dengan taraf signifikan 0,000 dibawah 0,05, dengan demikian maka setiap adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar 1%, maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 84,1%. Artinya semakin baik komitmen organisasi kerja pegawai maka semakin meningkat efektivitas kerjanya.
2. Hasil pengujian untuk variabel Kemampuan diri diperoleh nilai koefisien regresi 0,400 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 dibawah 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap 1% adanya peningkatan Kemampuan diri maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 40,0%. Jadi semakin bagus Kemampuan diri yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat kinerja mereka.
3. Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.9 di atas, diperoleh F_{hitung} 225.069 dengan tingkat probabilitas 0,00, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel efektivitas kerja dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh komitmen organisasi dan Kemampuan diri pada Dinas Sosial Kabupaten Pidie.
4. Hasil penelitian terhadap pengaruh komitmen organisasi (X_1) diperoleh nilai

t_{hitung} 7,117sedangkan untuk nilai t_{tabel} 1,671. Karena nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat signifikan sebesar 0.044 lebih kecil dari 0,05 ($0.044 < 0.05$) dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasimemiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Sosial.

5. Selanjutnya hasil penelitian terhadap pengaruh Kemampuan diri (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 6,036sedangkan untuk nilai t_{tabel} 1,671. Karena nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan probabilitasnya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$) dapat diartikan bahwa kemampuan diri (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Dinas Sosial.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Sosial maka dapat disarankan beberapa hal sebagaiberikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, maka disarankan kepada pimpinan Dinas Sosial untuk memperhatikan komitmen organisasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Berdasarkan terhadap penelitian variabel Kemampuan diri memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, maka dari itu disarankan kepada pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Pidie agar meningkatkan gaji pegawai seperti gaji lembur, bonus kinerja, bonus tahunan dan lain-lain.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya seperti komitmen organisasi kerja, kemampuan diri dan lain-lain agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer, 2014, Measurement of Antecedents of Affective, Continuanceand Normative commitment to Organizational.

- Journal of Occupational Psychology . 63: 1-8 (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)
- Alwisol. 2014. Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: UMM Press.
- Angliawati, Ria Yuli (2016) Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: Theoretical Review. Universitas BSI Bandung
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 2012. Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat : Taushia.
- Emerson, H. 2015. *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: Engineering. Magazines.
- Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hera Meilinda. 2019. Pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiana, Darman Syarif (2018), *Komitmen Organisasi*, Makasar: Nas Media Pustaka.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2011. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mhd. Nelson Pinem. 2015. Pengaruh pelatihan dan Kemampuan diri terhadap Efektivitas kerja karyawan di pt. Hilon Sumatera utara medan
- Porter. 2010. *Basic Econometrica*. Fifth Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Rahmadani. 2017. Pengaruh Kemampuan diri dan motivasi kerja terhadap efektivitas Kerja pegawai di badan kepegawaian daerah Pemerintah kota medan
- Robbins. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saleh, Khairul. 2014. Pengaruh Alokasi Anggaran Pendidikan terhadap Tingkat Kelulusan Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, *Jurnal Ekonomidan Bisnis* Volume 1 No1 Maret 2014.
- Shelley, 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi

- Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), *The Indonesia Accounting Review*, Vol 2, No.2, pages 215-228.
- Sopiah & Sangadji, Etta Mamang.2015. *Salesmanship (Kepenjualan)*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutarto. 2012. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Edisi Delapan. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Syarif, 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeab Manado, *Jurnal Emba*, Vol 4 No 4 Hal 321-332.
- Tamasoleng, Adelstin, 2015. Analisis Efektifitas Pengelolaan Anggaran Di KabupatenKepulauan Siau Tagulandang Biaro. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.3, No.1, P :97-110 (Universitas Sam Ratulangi)
- Ulpah, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Indystri Kecil, *Jurnal Modernisasi*, Vol 11, No.1.
- Umar.2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Widiyanto, M.A. 2016. *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi SPSS/Lisrel dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : PT ElexMedia Komputindo