

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PIDIE**

**Syamsul Akmal <sup>(1)</sup>, T.M. Rinaldi <sup>(2)</sup>**

**<sup>1</sup> Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Jabal Ghafur, Sigli**

**<sup>2</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen, Universitas Jabal Ghafur, Sigli**

e-mail: 1syamsulakmal@unigha.ac.id, 2tmrinaldi@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to know "The Influence of Work Ability and Leadership on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency". Where the independent variables are Workability (X1) and Leadership (X2) and Employee Performance (Y) as the dependent variable. The population in this study were employees who worked at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency, which totaled 208 employees. The sample in this study amounted to 104 respondents. 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 ( $R^2$ ). Based on the results of the study, the regression equation was obtained:  $Y = 3.562 + 0.505 X1 + 0.319 X2$ . Based on the results of the analysis, it can be concluded that from the two variables studied, it turns out that the workability variable (X1) has the most dominant influence of 50.5% on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency. The relationship between the dependent and independent variables, namely work ability (X1) and leadership (X2) variables on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency with a correlation index of 87.7% This means that the relationship is very strong. Then the index of determination of each variable Development of Workability (X1) and Leadership (X2) variables is 76.8%, this means that it has a significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency and is 23.2% which is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Work Ability, Leadership, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie". Dimana variabel independen yaitu Kemampuan kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie yang mana jumlahnya 208 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi berganda Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis melalui Uji F dan Uji t, serta analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh

persamaan regresi:  $Y = 3,562 + 0,505 X_1 + 0,319 X_2$ . Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 50,5% terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 87,7%. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 76,8%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dan sebesar 23,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata kunci :** Kemampuan kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## Pendahuluan

Kemampuan dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Kepemimpinan bisa juga diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan dalam bekerja adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan kerja pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama dan mau bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian

Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Kemampuan kerja atau work ability dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze, 2012:18). Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes, 2013:64).

Menurut Hasibuan (2010:10) 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. Sementara menurut Robert (2011:185) yang

dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Pasolong (2013:107) Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari Kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan,

Soekanto (2011: 318) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2011:129) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amir (2016:36) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan

tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan landasan teori maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

### **Tempat dan Objek Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie yang beralamat di Cot Teungoh, Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh 24112.

Objek penelitian ini adalah tentang pengaruh kemampuan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan unsur yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2010:94). Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak dengan jumlah 208 orang.

Menurut Sudjana (2012:6), sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi atau sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil 50% dari jumlah

polpulasi untuk dijadikan sebagai sampel yaitu 104 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang di dapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah pegawai, tingkat absensi dan profil organisasi.

#### 3. Studi pustaka (Library Research),

Pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas yang ada hubungannya dengan landasan teori yang dipaparkan dalam penelitian ini.

### 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 (2010: 256).

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi variabel

$X_1$  = Kemampuan kerja

$X_2$  = Kepemimpinan  
 e = error

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi product moment, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0.190. Jika rhitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis =5% (104)	Ket
$X_1$	X1.1	0.765	0,190	Valid
	X1.2	0.588	0,190	Valid
	X1.3	0.743	0,190	Valid
	X1.4	0.812	0,190	Valid
	X1.5	0.703	0,190	Valid
$X_2$	X2.1	0.794	0,190	Valid
	X2.2	0.786	0,190	Valid
	X2.3	0.716	0,190	Valid
	X2.4	0.770	0,190	Valid
	X2.5	0.641	0,190	Valid
Y	Y1	0.715	0,190	Valid
	Y2	0.698	0,190	Valid

	Y3	0.676	0,190	Valid
	Y4	0.814	0,190	Valid
	Y5	0.735	0,190	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2021)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung pada masing-masing item lebih besar dari  $r$  tabel (0.190), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya.

Tabel Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

N o	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	5	0,768	Handal
2	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	5	0,798	Handal
3	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,771	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing

variabel yaitu Variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai alpha sebesar 0,768, dan Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai alpha sebesar 0,798 serta variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,771.

Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrumen penelitian.

### Pembahasan

Untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Stand ar Error	Beta	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sign
Konstanta	3,562	,820		4,344	1,659	,000
Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	,505	,065	,533	7,751	1,659	,000
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	,319	,053	,411	5,971	1,659	,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,877 <sup>a</sup> Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) = 0,768 Adjusted R Squares = 0,764 F <sub>hitung</sub> = 167,554 F <sub>tabel</sub> = 3,08 Sign F = .000 <sup>b</sup>						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2021)



Dari output SPSS diatas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,562 + 0,505 X_1 + 0,319 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,562 artinya jika Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie adalah sebesar 3,562 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai ( $Y$ ) Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan kerja sebesar 0,505 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Kemampuan kerja ( $X_1$ ), akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 50,5%. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.
3. Nilai koefisien regresi Upah kerja sebesar 0,319 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Kepemimpinan ( $X_2$ ), akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 31,9%. Ini berarti terjadi peningkatan peningkatan Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 50,5% terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 87,7% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 76,8%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dan sebesar 23,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F <sub>tabel</sub>	Sig.
1	Regression	446,148	2	223,074	167,554	3,08	0.000
	Residual	134,467	101	1,331			
	Total	580,615	103				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2019)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh  $F_{hitung} 167,554 > F_{tabel} 3,08$ . Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), artinya bahwa variabel Kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,562	,820		4,344	1,659	,000
Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	,505	,065	,533	7,751	1,659	,000
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	,319	,053	,411	5,971	1,659	,000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2021)

Variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh thitung 7,751 > ttabel 1,659, sehingga Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) diperoleh thitung 5,971 > ttabel 1,659, sehingga Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

### Simpulan dan Saran

1. Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

2. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 50,5% terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.
3. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 87,7% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.
4. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 76,8%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dan sebesar 23,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil pengujian secara simultan diperoleh F<sub>hitung</sub> 167,554 > F<sub>tabel</sub> 3,08. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>), artinya bahwa variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.
6. Variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh thitung 7,751 > ttabel 1,659, sehingga Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Amir. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. Volume 4 No. 7 Juli 2016.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong. 2012. Prinsip-prinsipPemasaran.  
Edisi. 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Benardin. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Paramita Rahayu Jakaeta : Indeks Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.

Dharma, Kusuma Kelana (2011), Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian, Jakarta, Trans InfoMedia

Fernandes. 2013. Struktur Modal, Profitabilitas dan Struktur Biaya Terhadap Nilai Perusahaan Industri Keramik, Porcelen, dan Kaca Periode 2007-2011. Jurnal EMBA. Volume 1. Nomor 4. ISSN 2303-1174

Gede Restu, 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung

Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson. 2011. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Haitze, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Parta Kencana Tohpati. Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya (Sili Antari, 142-153) Vol 18, No. 2 Edisi Desember 2012

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Ilmarinen, 2011. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Komang. 2010. Asuhan Keperawatan Keluarga. Jakarta:Sagung.



- Lana Sari. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Di Yogyakarta
- Merlia Edyawati. 2017. Pengaruh Kemampuan Karyawan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Restu Ayunda Surabaya
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba. Empat, Jakarta.
- Nawawi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manuisa: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- . 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu. H Lutfie, (2017). Pengaruh Kualitas Layanan dan Pelayanan Tambah Daya Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. PLN (Persero) Area Cijawura. Bandung : Journal eProceedings of Applied Science
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- , 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Robbins, Stephen, 2015, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robert, 2011. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan. Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk. Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.