

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENUNJANG KEMAJUAN ORGANISASI

Wahid Hermawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

wahidhermawan1994@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan signifikansi pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kemajuan organisasi pada dinas kesehatan Kota Yogyakarta. Jenis penelitian penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan SPSS 24. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan media kuesioner dengan metode likert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dinas pendidikan kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 105 orang karyawan dinas Pendidikan kota Yogyakarta. Berdasarkan uji yang telah selesai dilakukan pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa : (1) Kemampuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi. (4) Kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Kata Kunci: **Kemampuan, Individu, Disiplin, Pengalaman, Kemajuan, Organisasi**

ABSTRACT

This study aims to find out the significance of the influence of individual abilities, work discipline and work experience on organizational progress at the Yogyakarta City Health Office. This type of research is a quantitative research method using SPSS 24. While the data collection technique in this study uses a questionnaire media with the Likert method. The population in this study were employees of the Yogyakarta city education office. The sampling technique used simple random sampling and obtained a sample of 105 employees of the Yogyakarta City Education Office. Based on the tests that have been completed in this research, the results show that: (1) individual abilities do not have a significant influence on organizational progress. (2) Work discipline has a significant effect on organizational progress. (3) Work experience has a significant effect on organizational progress. (4) Individual ability, work discipline and work experience simultaneously affect the progress of the organization.

*Keywords: **Individual, Ability, Discipline, Experience, Organizational, Progress***

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu ialah perihal utama serta kebutuhan dini untuk tiap organisasi ataupun industri. Tiap industri tentu hendak berupaya optimal buat memperoleh SDM yang bermutu besar supaya bisa menunjang pencapaian maksimal dalam pekerjaan guna penuhi tujuannya. (Ramli & Yudhistira, 2018)

Dalam merambah masa revolusi industri 4.0 keahlian orang dalam sesuatu organisasi menjadi salah satu aspek penyumbang kemajuan organisasi dalam menggapai

tujuan ataupun sasaran organisasi sebab sumber daya manusia tersebut hendak melaksanakan aktivitas operasional organisasi. Dapat dikatakan pula kalau sumber daya manusia berfungsi memastikan masa depan serta pencapaian suatu organisasi (Utama, 2019). Oleh sebab itu pendukung terbanyak dalam menggapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh keahlian orang dalam menuntaskan pekerjaannya. Secara universal organisasi hendak senantiasa mencermati serta mengevaluasi anggota berdasarkan kemampuannya dalam menuntaskan pekerjaan, bila pekerjaan yang dihasilkan sanggup membagikan donasi secara signifikan terhadap kemajuan organisasi hingga secara otomatis organisasi hendak hadapi kemajuan. Keahlian orang wajib pula diimbangi dengan disiplin kerja yang kokoh, Bila pekerjaan ataupun tujuan yang sudah diresmikan hendak dicapai. Tanpa disiplin kerja, hingga sasaran– sasaran yang sudah diresmikan tidak hendak dituntaskan pas waktu.

(Romauli Situmeang, 2017) menguraikan kalau disiplin kerja membuktikan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap seluruh tipe pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Perihal ini hendak memotivasi semangat kerja serta realisasi tujuan industri, pegawai serta warga. Secara universal tiap manajer dikategorikan mumpuni dalam kepemimpinannya apabila para anggotanya sanggup berdisiplin dengan baik. Buat melindungi serta mengkuilatkan ketertiban yang baik memanglah ialah perihal yang sulit sebab banyak aspek yang mempengaruhinya. Tidak hanya dari keahlian orang serta disiplin kerja, pengalaman kerja pula turut andil dalam mendukung kemajuan organisasi, harapannya merupakan pengalam kerja di masa dulu sekali dapat jadi bahan pendidikan buat pekerjaan dikala ini serta pada waktu yang hendak tiba.

Pengalaman kerja memperlihatkan letak kemampuan seorang terhadap tipe pekerjaan yang sepanjang ini dijalannya. Secara universal pengalaman kerja ditakar dengan memandang seberapa panjang waktu yang dimaksimalkan SDM pada tipe pekerjaan tertentu.

Menurut (Romauli Situmeang, 2017) anggota organisasi atau pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama akan memiliki *skill* yang lebih mumpuni, sehingga hasil pekerjaannyapun lebih baik dibandingkan dengan anggota organisasi yang hanya mempunyai sedikit pengalaman. Pengalaman merupakan pengetahuan terbaik yang harus menjadi dasar kemampuan seorang individu. Berdasarkan uraian diatas, peneliti berusaha untuk merumuskan masalah utama pada penelitian ini dalam empat kategori, yang pertama adalah sejauh mana kemampuan individu dapat mempengaruhi kemajuan organisasi, kedua adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kemajuan organisasi, ketiga adalah pengaruh pengalaman kerja terhadap kemajuan organisasi dan terakhir adalah pengaruh kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kemajuan organisasi. Empat kategori diatas dijadikan sebagai hipotesis pada penelitian ini. Berdasarkan pembahasan dan penjabaran pada

kerangka diatas, agar tulisan ilmiah ini dapat berjalan secara maksimal, maka perlu untuk membatasi masalah pada ruang lingkup dan memfokuskan pada pembahasan kemampuan individu, disiplin kerja, dan pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan berusaha menerangkan secara ilmiah fenomena-fenomena yang terjadi pada saat ini dengan berlandaskan pada data-data yang dihimpun secara langsung. Pengambilan data penelitian menggunakan instrumen analisis data kuantitatif statistik. (Nurjaya et al., 2021). Penelitian ini diselenggarakan di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang beralamatkan di JL. Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, pada tanggal 25 Februari 2022-25 maret 2022. Dari dasar itu yang dijadikan subyek pada penelitian adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Sedangkan Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta yang jumlahnya 143 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebanyak 105 orang. Pada penelitian ini peneliti memakai kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan langsung dengan persoalan penelitian kepada karyawan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta sebagai sampel penelitian sehingga mencapai data yang tepat. Pada penelitian tersebut data yang difungsikan yaitu data primer

Terdapat dua bagian untuk menginterpretasi data yang diperoleh. Pertama, uji asumsi klasik dan yang adalah teknik analisis data. Teknik analisis data dilakukan adalah untuk menemukan keterkaitan dan pengaruh antar variabel, sehingga hipotesis yang diajukan bisa terjawab pada tahapan ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19332985

Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.075
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.1 adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel tersebut ditemukan bahwa nilai *asymp.sig.* sebesar 0,066 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

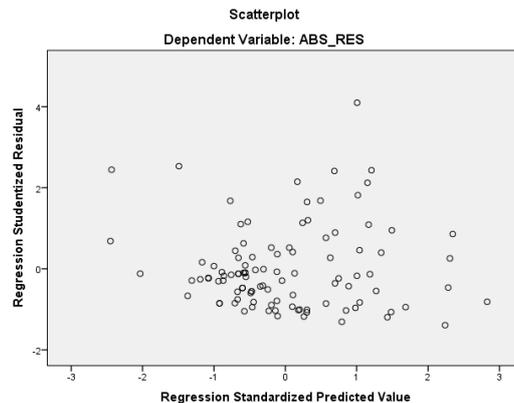
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-44.218	8.817		-5.015	.000		
Kemampuan Individu	-2.094	1.716	-.071	-1.220	.225	.988	1.012
Disiplin Kerja	15.811	2.786	.493	5.675	.000	.440	2.275
Pengalaman Kerja	8.531	2.025	.368	4.213	.000	.436	2.292

a. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan yang berada pada hasil uji multikolinerositas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF= 1.012 (X1), 2.275 (X2) dan 2.292 (X3) dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.



Tabel 4. 3 Scatterplot Heterokedastisitas

Dari hasil gambar scatterplot tersebut bisa dilihat terdapat titik – titik pada grafik scatter plot meluas dan tidak menghasilkan karakter tertentu, olehnya itu dikatakan model regresi tersebut tidak terindikasi terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan. Hal tersebut didukung dengan hasil uji glejser sebagai berikut.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.338	5.568		.420	.675		
Kemampuan Individu	.940	1.084	.085	.867	.388	.988	1.012
Disiplin Kerja	.580	1.760	.048	.330	.742	.440	2.275

Pengalaman Kerja	-1.826	1.279	-.211	-1.428	.156	.436	2.292
------------------	--------	-------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 4. 4 Uji Glejser Heterokedastisitas

Berdasarkan data table diatas dapat dilihat nilai sig. variabel X1 memiliki nilai sig. sebesar $0,388 > 0,05$, X2 sebesar $0,742 > 0,05$, dan X3 sebesar $0,156 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini karena besaran nilai sig. keseluruhan variabel independent memiliki nilai diatas $0,05$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.654		2.226	1.853

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Individu, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

Tabel 4. 5 Tabel Uji Autokorelasi

Atas dasar uji korelasi didasari untuk nilai Durbin-Watson (DW) = 1.853, dibandingkan terhadap nilai tabel signifikansi 5% (0,05) pada jumlah sampel sebanyak 105 serta jumlah variabel independent 3 sehingga didapatkan nilai dari du dari table r = 1.7411. Hasil W lebih besar dari batas du serta kurang dari $(4-du) = 4 - 1.7411 = 2.2589$. sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Teknik Analisis Data

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-44.218	8.817		-	.000		
					5.015			
	Kemampuan Individu	-2.094	1.716	-.071	-	.225	.988	1.012
					1.220			
	Disiplin Kerja	15.811	2.786	.493	5.675	.000	.440	2.275
	Pengalaman Kerja	8.531	2.025	.368	4.213	.000	.436	2.292

a. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari data tabel diatas bisa diperhatikan bahwa angka koefisien dari konstanta adalah sebesar -44.218, koefisien dari variabel kemampuan individu (X1) sebesar -2094, koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 15.811 dan koefisien pengalaman kerja (X3) sebesar 8.531. Sehingga dari data tersebut dapat diperoleh persamaan $Y = -44.218 + -2.094 + 15.811 + 8.531 + e$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta adalah -44.218, berarti ketika tidak tercipta transformasi variabel kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja maka kemajuan organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta adalah sebesar -44.218 satuan.

Hasil koefisien regresi kemampuan individu (X1) sebesar -2.094, maksudnya adalah apabila kemampuan individu naik sebesar 1% jika dugaan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka kemajuan organisasi di Dinas Kesehatan kota Yogyakarta meningkat sebesar -2094. Pernyataan ini memperlihatkan bahwa variabel kemampuan individu tidak berkontribusi bagi kemajuan organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Perhitungan koefisien regresi disiplin kerja (X2) adalah 15.811, maks apabila variabel disiplin kerja meningkat sebanyak 1% dengan dugaan variabel kemampuan individu, pengalaman kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka kemajuan organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta meningkat sebesar 15.811. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta maka semakin maju organisasi.

Perhitungan koefisien regresi pengalaman kerja (X3) adalah 8.531, maksudnya apabila variabel pengalaman kerja naik sebesar 1% pada dasar dugaan variabel kemampuan individu, disiplin kerja dan konstanta adalah 0 (nol) maka kemajuan organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta meningkat sebesar 8.531.

pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif pada kemajuan organisasi, sehingga semakin baik pengalaman kerja maka semakin maju pula organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

Correlations					
		Kemajuan Organisasi	Kemampuan Individu	Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja
Pearson Correlation	Kemajuan Organisasi	1.000	-.137	.773	.744
	Kemampuan Individu	-.137	1.000	-.057	-.104
	Disiplin Kerja	.773	-.057	1.000	.748
	Pengalaman Kerja	.744	-.104	.748	1.000
Sig. (1-tailed)	Kemajuan Organisasi	.	.081	.000	.000
	Kemampuan Individu	.081	.	.282	.145
	Disiplin Kerja	.000	.282	.	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.145	.000	.
N	Kemajuan Organisasi	105	105	105	105
	Kemampuan Individu	105	105	105	105
	Disiplin Kerja	105	105	105	105
	Pengalaman Kerja	105	105	105	105

Tabel 4. 7 Analisis Korelasi

Karena dasar tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kemampuan individu (X1) adalah 0.081, artinya hubungan X1 dengan Y tidak signifikan karena lebih dari 0.05. Sedangkan disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) masing – masing adalah 0.000 berarti kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan antara variabel X2 dan X3 dengan variabel Y, dan untuk tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel kemampuan individu (X1) sebesar -137 (negatif) jika diukur dengan tabel 4.12 interpretasi derajat korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu (X1) memiliki derajat hubungan sangat rendah dan negatif dengan kemajuan organisasi (Y). nilai *pearson correlation* variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0.773 (positif) maka bisa dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai derajat korelasi dan positif Bersama kemajuan organisasi, dan untuk hasil *pearson correlation*. Variabel pengalaman kerja (X3) adalah sebesar 0.744 (positif) maka dapat dipastikan bahwa pengalaman kerja berkaitan kuat dan positif bersama kemajuan organisasi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-44.218	8.817		-5.015	.000		
Kemampuan Individu	-2.094	1.716	-.071	-1.220	.225	.988	1.012
Disiplin Kerja	15.811	2.786	.493	5.675	.000	.440	2.275
Pengalaman Kerja	8.531	2.025	.368	4.213	.000	.436	2.292

a. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

Tabel 4. 8 Hasil Uji T

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Pada variabel kemampuan individu (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -1.220 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($-1220 < 1.98326$) dan memiliki nilai sig. sebesar 0.225 > 0.05 , dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi (Y) maka H1 tidak diterima

- b. Pada variabel disiplin kerja (X2) dihasilkan nilai t hitung sebanyak 5.675 yang berarti lebih besar dari t tabel ($5.675 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. $0.00 < 0.05$, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi (Y) dan H2 diterima
- c. hasil variabel pengalaman kerja (X3) dihasilkan nilai t hitung sejumlah 4.213 berarti lebih besar dari t tabel ($4.213 > 1.98326$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$, dari data tersebut bisa di generalisir bahwa pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif kepada kemajuan organisasi (Y) maka H3 diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.602	3	330.201	66.659	.000 ^b
	Residual	500.312	101	4.954		
	Total	1490.914	104			

a. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Individu, Disiplin Kerja

Tabel 4. 9 Uji F

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 hasil uji F diatas dapat diperhatikan jumlah F hitung adalah sebanyak 66.659 dengan F tabel yaitu 2.69 sehingga F hitung $>$ F tabel ($66.659 > 2.69$). Dan diketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka ditarik konklusi bahwa variabel kemampuan individu (X1) disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.654		2.226	1.853

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Individu, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kemajuan Organisasi

Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi

Berlandaskan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang ada pada nilai Adjusted R Square sebanyak 0.654. Hasil ini dapat diartikan persentase kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi kemajuan organisasi sebesar 65.4% dan 34.6% selebihnya adalah pengaruh faktor lain.

Berlandaskan penelitian yang telah dikerjakan menggunakan metode kuantitatif maka bisa diuraikan temuan penelitian adalah:

Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kemajuan Organisasi (H1)

Atas dasar perhitungan penelitian yang telah dilakukan, dapat menarik konklusi yaitu kemampuan individu tidak berpengaruh positif dan tidak positif terhadap kemajuan organisasi. Pernyataan diatas dapat dibuktikan pada perhitungan uji t bahwa variabel kemampuan individu memiliki nilai t hitung -1220 yang berarti lebih kecil dari t tabel yaitu $(-1.220 < 1.98326)$ dan memilih sig. Sebesar $0.225 > 0.05$ yang berarti tidak berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Sehingga H1 yang mengatakan bahwa kemampuan individu berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi dalam penelitian ini tidak diterima.

Dalam hubungannya, kemampuan individu pada tabel analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi kemampuan individu (X1) adalah 0.081, artinya hubungan X1 dengan Y tidak signifikan karena lebih dari 0.05. Untuk tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel kemampuan individu (X1) sebesar -137 (negatif) jika diukur dengan tabel 4.12 interpretasi derajat korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu (X1) memiliki derajat hubungan sangat rendah dan negatif dengan kemajuan organisasi (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kemajuan Organisasi (H2)

Berlandaskan output penelitian yang telah dikerjakan, bisa disimpulkan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi. Hasil ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5.675 yang berarti lebih unggul dari t tabel yaitu $(5.675 > 1.98326)$ dan memilih sig. Sebanyak $0.000 < 0.05$ yang artinya berpengaruh signifikan kepada kemajuan organisasi. Sehingga H2 yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi dapat diterima.

Dalam hubungannya, disiplin kerja pada tabel analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X2) adalah 0.000, artinya hubungan X2 dengan Y signifikan karena kurang dari 0.05. Untuk tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.773 (positif) jika diukur dengan tabel 4.12 interpretasi derajat korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja (X2) memiliki derajat hubungan tinggi dan positif dengan kemajuan organisasi (Y). Penelitian ini juga didukung oleh (Nurjaya, Sunarsi, et al., 2021) bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemajuan Organisasi (H3)

Atas dasar output penelitian yang telah dikerjakan, dapat ditarik konklusi bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif kepada kemajuan organisasi. Hasil ini dapat dijelaskan dengan hasil uji t bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai nilai t hitung 4.213 yang ternyata lebih besar dari t tabel yaitu ($4.213 > 1.98326$) dan memilih sig. Sebanyak $0.000 < 0.05$ yang berarti berdampak signifikan kepada kemajuan organisasi. Sehingga H3 yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan kepada kemajuan organisasi dalam penelitian ini diterima.

Dalam hubungannya, pengalaman kerja pada tabel analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengalaman kerja (X3) adalah 0.000, artinya hubungan X3 dengan Y signifikan karena kurang dari 0.05. Untuk tingkat hubungan variabel dapat dilihat nilai *pearson correlation* pada variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0.744 (positif) pada interpretasi derajat korelasi, maka bisa ditarik konklusi bahwa pengalaman kerja (X3) memiliki derajat hubungan tinggi dan positif dengan kemajuan organisasi (Y).

Kemampuan Individu, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kemajuan Organisasi (H4)

Hasil akhir penelitian ini memperlihatkan kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama - sama berpengaruh besar kepada kemajuan organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Pernyataan diatas dipertegas pada hasil uji F yaitu output hasil statistik pada tabel anova hasil uji F diatas dapat diperlihatkan bahwa nilai F hitung adalah sebanyak 66.659 dengan F tabel adalah 2.69 sehingga F hitung $> F$ tabel ($66.659 > 2.69$). Dan diketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka dapat dipastikan bahwa variabel kemampuan individu (X1) disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uraian yang telah dikerjakan oleh peneliti, maka penelitian ini bisa disimpulkan sebagai berikut:

Kemampuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi pada dinas pendidikan Kota Yogyakarta hal ini penulis temukan pada uji t. Pada variabel kemampuan individu (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -1.220 yang berarti lebih kecil dari t tabel ($-1.220 < 1.98326$) dan memiliki nilai sig. sebesar $0.225 > 0.05$. Fenomena yang terjadi adalah bahwa para karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta selalu mendasarkan pekerjaan lewat kerjasama tim, sehingga yang terjadi adalah keberhasilan memajukan organisasi bukan pada kemampuan individu, tapi pada

kerjasama tim yang solid, terlihat pada kuesioner penelitian, pada variabel kemampuan individu mediannya sangat rendah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi (Y) maka H1 tidak diterima pada penelitian ini.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi pada dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. Hal ini bisa dibuktikan pada hasil uji t bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung 5.675 yang berarti lebih unggul dari t tabel yaitu ($5.675 > 1.98326$) dan memiliki sig. Sebanyak $0.000 < 0.05$ yang berarti berdampak positif terhadap kemajuan organisasi. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi dalam penelitian ini diterima.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi pada dinas kesehatan kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menyatakan t bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung 4.213 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu ($4.213 > 1.98326$) dan memiliki sig. Sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi dalam penelitian ini diterima.

Kemampuan individu, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama - sama berdampak positif dan signifikan terhadap kemajuan organisasi pada dinas kesehatan Kota Yogyakarta. Pernyataan ini dapat dilihat pada hasil uji f. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 hasil uji F diatas dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 66.659 dengan F tabel adalah 2.69 sehingga F hitung $>$ F tabel ($66.659 > 2.69$). Dan diketahui nilai sig. $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan individu (X1) disiplin kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi (Y).

Saran yang ingin penulis berikan kepada dinas kesehatan kota yogyakarta adalah sesuai dengan hasil penelitian yang juga merupakan kondisi objektif. Diantara empat Hipotesis yang peneliti masukan ada satu hipotesis yang tidak signifikan terhadap kemajuan organisasi yaitu kemampuan individu. Hal tersebut terjadi karena kemampuan seorang karyawan dianggap tidak begitu besar perannya dalam memajukan organisasi, kelihatan pada hasil kuesioner karyawan menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu memiliki median yang cukup rendah. Evaluasi dari lambatnya pelayanan dinas kesehatan kota yogyakarta ketika peneliti melakukan penelitian bisa dijadikan masukan bahwa pelayanan yang maksimal menjadi kunci agar organisasi bisa terus maju. Hal ini juga sesuai dengan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini. Disiplin kerja secara umum juga bisa dipandang sebagai kedisiplinan dalam memanajemen waktu.

Hadirnya penelitian ini pasti memberikan kontribusi positif terhadap dunia akademik, khususnya para peneliti yang sedang menempuh perkuliahan di universitas. Harapan saya kepada peneliti selanjutnya agar dapat mempelajari serta memperluas penelitian mengenai kemajuan organisasi juga menambahkan variabel yang faktual dengan menggunakan metode yang berbeda, seperti kepemimpinan demokratik, motivasi kerja dan Kerjasama tim.

Untuk peneliti selanjutnya, memang agak sulit meneliti instansi dengan tingkat kesibukan tinggi sehingga pada prosesnya seringkali mengalami hambatan-hambatan, khususnya pada saat pengambilan data melalui kuesioner online (*google form*). Saran kedepannya harus ada kombinasi dengan menggunakan kuesioner manual/cetak. Sebagai pemantapan hasil penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan data sekunder sebagai pendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279–293. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.104>