

Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Tri Bodroastuti, Freddy Aldo Setiawan & Tjandra Tirtono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala

Email: tribodro@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of ability, effort and organizational support, on employee performance. The population in this study were all employees assigned to the Central Java Province BPPD office, amounting to 324 employees. The number of samples was calculated using the Slovin formula, and 80 respondents were obtained. The sampling technique used convenience sampling. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on hypothesis testing both partially and simultaneously, ability, effort, and Organizational Support have a positive effect on the performance of employees.

Keywords: Ability; Effort, Organizational Support; Performance.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang semakin pesat di era saat ini memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi sehingga tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tajam. Kondisi seperti ini memaksa perusahaan untuk mengembangkan usaha semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun demikian, perkembangan teknologi yang pesat tidak akan bermanfaat jika perusahaan tidak memperhatikan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas bisa menyikapi segala masalah kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan, usaha, dukungan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan usaha dan dukungan organisasi.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tampak pada keberhasilan komitmen karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi sehingga produktivitas dan kinerja meningkat atau tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. (Sedarmayanti, 2001:51). Hal ini sesuai pula dengan pendapat Umam yang menyatakan bahwa tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. (Khaerul Umam: 2012:186).

Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kehadiran, kemampuan kerja sama, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil. Selain itu Mathis dan Jackson (2006: 113) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kemampuan diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen P Robbins, 2001:46). Menurut Mathis dan Jackson (2006 ;113) usaha atau upaya adalah suatu praktik yang sangat di perlukan atau dibutuhkan untuk sebuah organisasi yang aman dan efisien. Adapun Hasibuan (2016 :141) menjelaskan usaha atau upaya adalah suatu praktik, kemauan, kesungguhan, semangat kerja dalam sasaran mencapai kebutuhan dan suatu imbalan. Menurut Robbin (2001: 185) usaha atau (upaya) dalam sebuah kinerja adalah sebuah upaya probabilitas yang di persepsikan oleh individu untuk mengeluarkan upaya tertentu itu uang akan menghantarkan atau mendorong ke kinerja. Menurut Robbin (2001: 247) dukungan organisasi adalah dimana organisasi bisa memahami atau menghadapi suatu lingkungan atau bisa dikatakan menyesuaikan diri. Sementara Mathis dan Jackson (2006:114) mengatakan bahwa

dukungan organisasi adalah dukungan kerja, manajemen rekan kerja yang produktif atau kinerja yang baik.

BPPD Provinsi Jawa Tengah berdiri pada tahun 1976, merupakan instansi pemerintahan di bidang pengelolaan pendapatan daerah yang berlokasi di Jalan Pemuda No 1 Semarang. Dalam proses tugas operasinya, instansi ini melakukan atau melayani pemungutan penghimpunan serta pengelolaan di bidang pendapatan daerah untuk keperluan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah Jawa Tengah, yang selalu berupaya meningkatkan kinerja lembaga instansi pemerintahan dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari pegawainya. Program peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan antara lain peningkatan kemampuan dan pemberian motivasi. Peningkatan motivasi pegawai dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan sebelum penugasan atau disebut pelatihan praturgus bertujuan menyiapkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan mental sehingga siap melaksanakan tugas. Selain itu pelatihan juga dilaksanakan di pertengahan penugasan yaitu pelatihan penyegaran yang berguna untuk mensosialisasikan kebijakan, prosedur dan peraturan baru. Selain itu ada pelatihan yang bersifat insidental, yang biasanya waktunya relative singkat dan materinya sangat spesifik dan bersifat teknis.

Selain peningkatan kemampuan, instansi juga melakukan langkah-langkah untuk memotivasi karyawan. Beberapa langkah motivasi yang dilakukan antara lain dengan mengundang pakar motivator, memberikan penghargaan baik berupa materiil/finansial, kesempatan mengikuti proses promosi kepada pegawai yang dianggap memiliki kinerja terbaik. Namun demikian, masih terdapat fenomena masalah kinerja pegawai, karena adanya perbedaan antara harapan instansi pemerintah dan kenyataan yang terjadi di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala subbagian umum dan kepegawaian (kasubag umpeg) BPPD Provinsi Jawa Tengah, hasil penilaian kinerja pegawai masih rendah dan dapat ditingkatkan bila melihat potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengaruh kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi terhadap kinerja?

B. TINJAUAN TEORETIS

1. Kinerja (Y).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, penghargaan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Adapun menurut Robbins (2001:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Lain halnya dengan Ratundo & Sackett (2002) dalam Umam (2012:188) yang mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan merupakan kontribusi bagi pencapaian tujuan dari organisasi. Menurut Robert L. Mathis dan H, Jackson (2006:113) dalam Khaerul Umam (2012:188), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu Kemampuan, Usaha dan Dukungan.

Sementara menurut August W. Smith (1982:393) dalam Sedarmayanti (2001:50) menyatakan bahwa "performance atau kinerja adalah output drive processes, human or otherwise", atau dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari proses. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan

tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Henry Simamora (2004:338), menyebutkan dalam bukunya bahwa penilaian kinerja diartikan sebagai proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan. Menurut Alwi (2001:187) dalam Khaerul Umam (2012:191), menyatakan bahwa secara teoretis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan: hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*, dan hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan: prestasi real yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja, dan prestasi-prestasi yang dikembangkan. Pengukuran atau penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja mencakup indikator-indikator kinerja pegawai di dalam pencapaian hasil kinerja bagi lembaga instansi atau perusahaan.

2. Kemampuan (X_1).

Menurut Robbins (2015:35-37) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2013:67), secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Mathis dan Jackson (2006: 113) menjelaskan jika kemampuan adalah kemampuan yang melibatkan bakat minat yang tepat untuk pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Stephen P Robbins dan Judge (2015:35-38) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

1. Kecerdasan numerik yaitu kemampuan untuk menghitung cepat dan tepat
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca, didengar serta hubungan antar kata.
3. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan menganalisa suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumentasi.
6. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.
7. Ingatan yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Ada Sembilan kemampuan dasar fisik yaitu:

1. Kekuatan dinamis yaitu kekuatan untuk menggunakan otot secara berulang atau sinambung sepanjang kurun waktu tertentu.
2. Kekuatan tubuh yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot (terutama perut).
3. Kekuatan statis yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap obyek luar.
4. Kekuatan yaitu kekuatan menghabiskan suatu maksimum energy eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

5. Keluwesan extern yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.
6. Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat.
7. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
8. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan tubuh.
9. Stamina yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

3. Usaha (X₂).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) usaha atau (upaya) adalah suatu praktik yang sangat di perlukan atau di butuhkan untuk sebuah kegiatan organisasi yang aman efisien. Sementara Hasibuan (2016 :141) mengatakan bahwa usaha adalah kemauan, kesungguhan, semangat kerja dalam sasaran mencapai kebutuhan dan suatu imbalan. Robbins (2001 :185) mengatakan bahwa usaha atau upaya dalam kinerja adalah sebuah upaya probabilitas yang di persepsikan oleh individu untuk mengeluarkan upaya tertentu itu akan menghantarkan atau mendorong ke suatu kinerja. Teori pengharapan mengatakan seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang akan mengantarkan kesuatu penilaian kerja yang terbaik. Oleh karena itu di dalam teori tersebut memfokuskan terhadap hubungan yaitu:

- a. Hubungan upaya/usaha yang bisa di persepsikan atau di gambarkan seseorang/karyawan untuk mengeluarkan semua upayanya untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- b. Hubungan kinerja bisa di gambarkan sejauh mana kondisi tersebut dapat mendukung kinerja karyawan, bisa saja karyawan yang memiliki sebuah ketrampilan dan upaya yang sangat tinggi akan gagal disebabkan oleh eksternal yang mendukung.
- c. Hubungan ganjaran /kemampuan derajat sejauh mana individu yang meyakini bahwa berkinerja pada satu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

4. Dukungan Organisasi (X₃).

Menurut Robbins (2001 :247) dukungan organisasi adalah dimana organisasi bisa memahami atau menghadapi suatu lingkungan bisa di katakan menyesuaikan diri. Menurut Mathis dan Jackson (2006 ;114) dukungan organisasi adalah dukungan kerja, manajemen rekan kerja yang produktif. Beberapa dukungan yang mempengaruhi antara lain:

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana seseorang bisa mendapatkan kapabilitas untuk membantu tercapainya tujuan – tujuan organisasi. Dalam pengertian yang terbatas pelatihan memberikan ilmu kepada karyawan di dalam pekerjaan ini.
- b. Standart kerja di definisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standart kinerja yang realistis dapat dipahami oleh karyawan ataupun organisasinya.
- c. Peralatan dan teknologi adalah perlengkapan yang disediakan oleh sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan untuk menunjang proses kinerja untuk kerja yang baik maka perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi untuk karyawanya yang mau bekerja keras.

5. Penelitian Terdahulu.

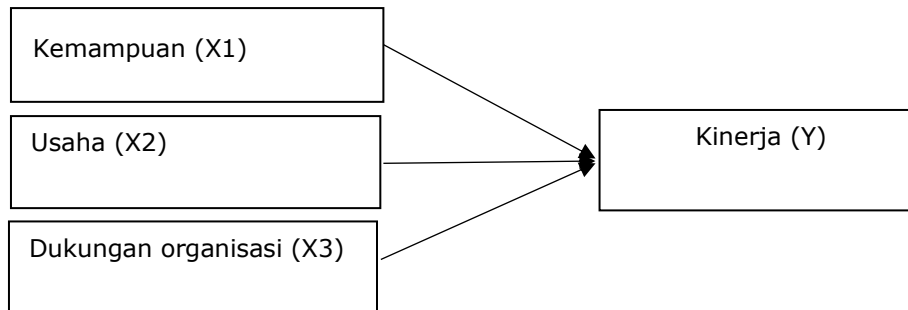
Penelitian Pratiwi Indarjanti & Tri Bodroastuti (2012) mengenai pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Penelitian Dhimas Rizky Akbar (2014) mengenai Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Penelitian Ronny Riantoko Dkk (2017) mengenai Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kinerja dan kinerja anggota Polsek Kuta Utara. Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian Rahemas Pamesti, Handoko Djoko, Sari Listyorini (2014) mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin, dan lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja, baik parsial maupun simultan.

6. Kerangka Teoretis Penelitian.



Sumber: Mathis dan Jakcson (2006 :113)

Gambar 1 Kerangka Teoritis Penelitian

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y)
- H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan usaha (X2) terhadap kinerja (Y)
- H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y)
- H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan (X1), usaha (X2), dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y)

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan / pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono 2001:11), dalam hal ini hubungan atau pengaruh dari variabel independen yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

2. Definisi Operasional

1. Kinerja

Indikator kinerja yang di pakai dalam penelitian ini:

- a. Hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, dengan indikator:
 - 1. Tanggung jawab
 - 2. Standart kualitas
 - 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- b. Hasil kerja secara kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dengan indikator:
 - 1. Tepat waktu
 - 2. Kecepatan kerja
 - 3. Tanggung jawab.

2. Kemampuan

Indikator kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Bakat merupakan kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam waktu yang relatif pendek di bandingkan orang lain namun hasilnya lebih baik, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kemampuan pada bidang khusus
 - b. Untuk merealisasikan pekerjaan

- b. Minat merupakan suatu proses pengembangan kemampuan yang ada untuk mengarahkan individu kepada suatu kegiatan yang di minati, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Rasa ketertarikan karyawan pada pekerjaan
 - b. Ketekunan karyawan dalam pekerjaan
 - c. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Usaha

Indikator Usaha yang digunakan:

1. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, dengan indikator:
 - a. Prestasi
 - b. pengakuan
 - c. pekerjaan itu sendiri
2. Etika kerja adalah aturan normative yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan indikator:
 - a. Dedikasi pekerjaan
 - b. Hubungan baik dalam perusahaan
3. Kehadiran adalah suatu sikap seseorang menunjukkan ketaatan kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan, dengan indikator:
 - a. Ketaatan karyawan
 - b. Kepatuhan karyawan
 - c. Keteraturan karyawan
 - d. Ketertiban karyawan
4. Rancangan tugas adalah suatu pengorganisasian tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu unit pekerjaan yang produktif, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Tugas yang di berikan pada karyawan
 - b. Wewenang dari karyawan
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

4. Dukungan organisasai

Indikator dukungan organisasi yang digunakan adalah:

Dukungan kerja adalah segala sesuatu yang di berikan kepada karyawan agar dia tetap bertahan pada perusahaan, dengan indikator:

- a. Penghargaan dari perusahaan
- b. Harapan dan perilaku dari rekan kerja

Manajemen rekan kerja adalah hubungan antar sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam perusahaan, dengan indikator:

- a. Karyawan saling menghormati
- b. Kompetisi yang sehat
- c. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah

3. Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPD Provinsi Jawa Tengah berjumlah 324 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden yang di peroleh berdasarkan rumus Slovin.

4. Teknik Pengambilan Sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah nonprobalitas sampel menggunakan metode convenience sampling.

5. Jenis Data.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner.

6. Sumber Data.

Data yang dipakai di penelitian ini adalah data primer merupakan data penelitian yang dipereoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

7. Teknik Analisis Data.

Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja

B_0 = Konstanta

B_1 = koefisien X_1

B_2 = koefisien X_2

B_3 = koefisien X_3

X_1 = kemampuan

X_2 = usaha

X_3 = dukungan organisasi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian, yang diambil dari nilai Adjusted R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,927. Hal ini memiliki arti bahwa sebesar 92,7% Kinerja dijelaskan oleh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi sedangkan sisanya 7,3% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model penelitian ini dalam kategori baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,036 + 0,386.X_1 + 0,220.X_2 + 0,811.X_3$$

3. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung (4,919) > t tabel = 1,991 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Mathis dan Jackson (2006:114) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan suatu bakat atau minat di dalam suatu pekerjaan yang di berikan. Sementara Henry Simamora (2004: 339) mengatakan kemampuan adalah kemampuan pribadi yang dipengaruhi untuk meningkatkan kemampuan di masa depan di dalam kinerja. Robbins dan Judge (2015:35-37) mengatakan bahwa, kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua faktor yaitu intelektual dan fisik.

Di sebuah organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi lebih diperlukan kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Adapun mengenai kesanggupan seseorang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa ketertarikan dan ketekunan seseorang sangat diperlukan karena dapat mengembangkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya harus lebih ditingkatkan lagi. Karyawan atau pegawai harus lebih tekun dalam bekerja supaya bisa berkinerja baik. Faktor kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi organisasi publik. Tercapainya tujuan organisasi publik perlu didukung dengan pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Pratiwi dan Tri Bodroastuti (2012) dan Rahemas Pamesti Dkk (2014) serta hasil penelitian Tantri Widiastuti, dkk (2018) yang menyatakan bahwa faktor kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Usaha terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan t hitung (9,709) > t tabel = 1,991 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya bahwa variabel Usaha berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:113) yang mengatakan bahwa usaha atau (upaya) adalah sebuah praktik yang di gunakan atau di butuhkan sebuah kegiatan organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2006:141) usaha adalah kemauan, dan kesungguhan semangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh imbalan. Robbins (2001: 185) menjelaskan bahwa usaha atau upaya merupakan probabilitas yang di persepsikan oleh individu untuk mengeluarkan upaya tertentu, dimana hal tersebut akan menghantarkan atau mendorong ke suatu kinerja. Teori pengharapan mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang akan menghantarkan ke suatu penilaian kerja yang terbaik.

Usaha dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun pegawai atau karyawan memiliki kemampuan atau tingkat ketrampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi yang baik apabila hanya sedikit usaha atau tidak ada usaha sama sekali. Elemen penentu kinerja yang lain adalah sejauh mana kondisi eksternal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan, walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan dan usaha yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya tapi bisa saja karyawan tersebut gagal yang disebabkan oleh kondisi eksternal yang mendukung. Tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai akan menjadikan sebuah pekerjaan itu semakin baik.

Hasil penelitian yang terkait dengan usaha diperoleh temuan, bahwa untuk mengasikkan kinerja yang baik maka perlu memiliki motivasi terhadap pekerjaan itu sendiri sehingga hasilnya akan lebih maksimal. Selain itu perlu adanya etika kerja yang baik dan kedisiplinan kerja terkait kehadiran, ketaatan, kepatuhan dan mengikuti peraturan serta ketertiban pegawai sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Disamping itu, karyawan atau pegawai perlu merancang tugas dengan baik, serta menjaga wewenang dan tanggung jawab agar semua pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Pratiwi dan Tri Bodroastuti (2012), yang menyatakan variabel Usaha berpengaruh positif terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukan t hitung (7,969) > t tabel = 1,991 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$, Karena secara persial t hitung > t tabel, maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya bahwa faktor Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Robbin (2001 :247) dukungan organisasi merupakan suatu keadaan dimana organisasi bisa memahami atau menghadapi suatu lingkungan atau bisa di katakan menyesuaikan diri. Hasibuan (2016 :141) mengatakan bahwa usaha dalam kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam sasaran mencapai kebutuhan dan suatu imbalan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 114) dukungan organisasi adalah dukungan kerja.

Dalam suatu instansi, pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik yang dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Standart kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standart kinerja yang realistis dapat diukur dan dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya.

Peralatan dan teknologi merupakan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya maka sebuah perusahaan atau lembaga instansi pemerintahan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut telah bekerja keras, saling menghormati antar pegawai, kompetisi yang sehat dalam pekerjaan dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan akan menjadikan instansi menjadi lebih baik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa jika terjadi masalah dalam pekerjaan, maka dukungan organisasi dan kerjasama yang baik antar pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Dengan adanya dukungan organisasi dan kerjasama antar pegawai akan meningkatkan

efektivitas organisasi. Hal ini sesuai konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dikemukakan Organ (2006), bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Tri Bodroastuti (2012) dan Ronny Dkk (2017) yang menyatakan faktor Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,513 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Mathis & Jackson (2002:89) menjelaskan bahwa kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Kemampuan berkaitan dengan kapabilitas individu dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Usaha merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dukungan Organisasi dapat membantu memberikan dorongan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal, maka dukungan organisasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Model *Human Performance* yang dibuat Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67) merupakan fungsi persamaan antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan merupakan kecakapan dalam dua hal yaitu pengetahuan maupun ketrampilan. Sementara itu motivasi ditentukan oleh keadaan yang dibentuk oleh situasi.

Pegawai yang memiliki kemampuan yang mumpuni, usaha yang maksimal, dan organisasi yang mendukung akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang ahli dalam bidang pekerjaannya akan merasa senang dalam mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab karyawan. demikian pula dengan motivasi yang baik dari pihak atasan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pratiwi (2012), Dhimas (2014), Ronny (2017) dan Rahemas (2014) yang menyatakan bahwa Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

E. KESIMPULAN

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Kemampuan, Usaha, dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan demikian apabila kemampuan, usaha dan dukungan organisasi di tingkatkan maka kinerja akan meningkat.

Perlu ditingkatkan usaha pegawai dengan meningkatkan motivasi, etika kerja dalam melaksanakan tugas, menjaga hubungan baik pada lembaga instansi. Kehadiran pegawai dalam bekerja lebih di tingkatkan yaitu dengan salah satunya menjaga ketertiban dalam bekerja dan setiap pegawai di harapkan memiliki tanggung jawab kepada setiap pekerjaan yang selalu di berikan. Dukungan kerja kepada para pegawai agar selalu terus di jaga dan hubungan yang baik antar pegawai harus selalu dijalin dengan baik seperti sekarang sampai di tahun yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Jakarta
- Dhimas Rizky Akbar. (2014). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, Surabaya*
- DR, Sedamaryati, M.Pd. (2001). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Mandar Maju, Bandung

- Ghozali, L., (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Indriantoro, Nur dkk. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM, Yogyakarta
- Khaerul Umam. (2012). *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. (2006). *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pratiwi Indrajanti dan Tri Bodroastuti. (2012). *Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang
- Rahemas Pramesti, Handoko Joko, Sari Listyorini. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Robbin, P, Stephen And Tymothy A Judge. (2013). *Organizational Behaviour*, Edition 15, Pearson Education, USA
Robbin, P, Stephen dan Tymothy A Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta
- Ronny Riantoko Dkk, (2017). *Pengaruh Kemampuan Terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Polsek Kuta Utara*, Unud, Bali
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Jogjakarta
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ketiga, Alfabeta Bandung
- Tantri W, Tri Bodroastuti, Haliman TR, (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan*, Prosiding Seminar Nasional 2018 STIE AUB Surakarta.
- Umar H, (2002). *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- .