

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI
BERPRESTASI PADA PT. DIMENSI RUANG DIGITAL DI YOGYAKARTA**

Tesis S-2

Program Magister manajemen



Diajukan Oleh:

Muhammad Rizki Novrilisma Perdana

18911053

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH
MOTIVASI BERPRESTASI PADA PT. DIMENSI RUANG DIGITAL DI
YOGYAKARTA**

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
magister di Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Muhammad Rizki Novrilisma Perdana

Nomor Mahasiswa : 18911053

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 5 Oktober 2022 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

MUHAMMAD RIZKI NOVRILISMA PERDANA

No. Mhs. : 18911053

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI BERPRESTASI PADA PT.
DIMENSI RUANG DIGITAL DI YOGYAKARTA**

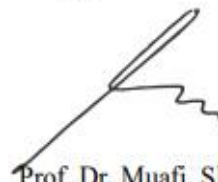
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM

Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Dr. Zainal Mustafa EQ, MM

Dosen Penguji II

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Muhammad Rizki Novrilisma Perdana menyatakan bahwa Tesis dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 21 September 2022



Muhammad Rizki Novrilisma
Perdana

MOTTO

“Sesungguhnya Allah Tidak Akan Mengubah Keadaan Suatu Kaum Sebelum Mereka Mengubah Keadaan Diri Mereka Sendiri”.

(QS Ar-Rad:11)

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”.

(Umar bin Khattab)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahir rahmanir rahim dan Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati, karya ini ku persembahkan kepada orang tuaku dan keluarga besarku yang aku sayangi:

Bapak M. Ismail M. Yusuf (Alm) dan Ibu Encik Aziah

Pamanku Idham (Alm) dan Bibi Chuzaimah

Bibi Zuriati dan Bibi Fatmawati

Mertuaku Bapak Suratno dan Ibu Hariani

Istriku, Candra Harlina Ratnaputri

Almamater yang aku banggakan, Universitas Islam Indonesia

KATA PENGANTAR

بِسْمِ هَاللِ اَل رَحْمَةِ اَل رَحِي م

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua dengan disertai Sholawat dan salam kepada kepada Nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga selalu memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari akan adanya kekurangan dalam tulisan ini sehingga mungkin tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna. Oleh karena itu, adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan diberikan pengalaman ini, penulis dapat belajar banyak dan dapat menarik hikmah dari segala apa yang telah terjadi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, kepada merekalah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga apa yang telah terjadi menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Dr. Zainal Mustafa, EQ., MM, selaku dosen pembimbing tesis yang telah banyak membantu dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikannya tesis ini. Mohon maaf atas segala salah dan kekurangan penulis selama ini.
5. Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis. Orang tua dan Segenap keluarga. Terima kasih atas segala dukungannya baik materiil maupun inmateriil serta do'a dan kasih sayangnya, sehingga penulis selalu mendapatkan segala apa yang penulis butuhkan selama ini. Semoga bimbingan dan do'anya takkan berhenti untuk penulis. Hingga, "sedikit" membahagiakan mereka nantinya. Aamiin.

Besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama bagi teman-teman mahasiswa/IS1 maupun magister, guna menambah khasanah keilmuan. Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis. Atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan mengucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Yogyakarta,

Muhammad Rizki Novrilisma Perdana

NIM. 18911053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ivv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Pertanyaan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
KERANGKA TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Kerangka Teori.....	11
2.1.1. Kemampuan Kerja	11
2.1.2. Dukungan Organisasi.....	15
2.1.3. Motivasi Berprestasi.....	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	25
2.2. Kajian Pustaka	28
2.2.1. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Pengembangan Hipotesis	35

2.3.1.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi	35
2.3.2.	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi ...	38
2.3.3.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.4.	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.5.	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.3.6.	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi	48
2.3.7.	Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi	50
2.4.	Kerangka Pemikiran	53
BAB III		54
METODE PENELITIAN.....		54
3.1.	Desain Penelitian	54
3.2.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
3.2.1.	Variabel Penelitian	54
3.2.2.	Definisi Operasional.....	55
3.3.	Populasi Penelitian	58
3.4.	Metode Pengumpulan Data	58
3.4.1.	Kuesioner	58
3.5.	Uji Instrumen.....	59
3.5.1.	Uji Validitas	59
3.5.2.	Uji Reliabilitas	60
3.6.	Rancangan Analisis Data.....	60
3.6.1.	Analisis Deskriptif	60
3.6.2.	Analisis Inferensial.....	61
BAB IV		66
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		66
4.1.	Hasil Perolehan Data	66
4.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
4.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	66
4.2.2.	Hasil Uji reliabilitas	68
4.3.	Hasil Analisis Deskriptif	68

4.3.1.	Variabel Kemampuan Kerja (X_1).....	70
4.3.2.	Variabel Dukungan Organisasi (X_2)	71
4.3.3.	Variabel Motivasi Berprestasi (Y_1).....	72
4.3.4.	Variabel Kinerja Karyawan (Y_2).....	73
4.4.	Analisis Inferensial.....	74
4.4.1.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	74
4.4.2.	Pengujian Koefisien Pengaruh (Uji t)	77
4.4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	79
4.5.	Pembahasan	83
4.5.1.	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi	83
4.5.2.	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi.....	84
4.5.3.	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	85
4.5.4.	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.5.5.	Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan	88
4.5.6.	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi.....	89
4.5.7.	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi.....	90
BAB V.....		92
KESIMPULAN DAN SARAN.....		92
5.1.	Kesimpulan.....	92
5.1.1.	Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif.....	92
5.1.2.	Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial.....	92
5.2.	Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN.....		102

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi KPI.....	3
Tabel 2. 1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi	36
Tabel 2. 2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi.....	39
Tabel 2. 3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
Tabel 2. 4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 2. 5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan	46
Tabel 2. 6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi.....	49
Tabel 2. 7 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi.....	52
Tabel 3. 1 Skala Likert	59
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja.....	71
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif Dukungan Organisasi	72
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi	73
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4. 7 Persamaan Pertama	74
Tabel 4. 8 Persamaan Kedua	75
Tabel 4. 9 Uji T Persamaan Pertama	78
Tabel 4. 10 Uji T Persamaan Kedua.....	78
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama	82
Tabel 4. 14 Hasil Uji heteroskedastisitas Persamaan Kedua.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	53
Gambar 3. 1 Konsep Kerangka Penelitian.....	61
Gambar 4. 1 Regresi berganda Persamaan Pertama	75
Gambar 4. 2 Regresi Berganda Persamaan Kedua	75
Gambar 4. 3 Gabungan Persamaan 1 dan 2.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	103
Lampiran 2	107
Lampiran 3	119
Lampiran 4	126
Lampiran 5	127

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI BERPRESTASI PADA PT. DIMENSI RUANG DIGITAL DI YOGYAKARTA

Muhammad Rizki Novrilisma Perdana¹
Zainal Mustafa EQ²

Program Pascasarjana, Magister Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
rizkiari23@gmail.com

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi. Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah 1. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi, 2. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi, 3. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, 4. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, 5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, 6. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi, 7. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan responden sebanyak 62 orang pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus karena jumlah responden dibawah 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, 2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, 3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4. Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6. Motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, 7. Motivasi berprestasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Dukungan Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ABILITY AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ACHIEVEMENT MOTIVATION AT PT. DIMENSI RUANG DIGITAL IN YOGYAKARTA

Muhammad Rizki Novrilisma Perdana¹
Zainal Mustafa EQ²

Postgraduate Program, Master of Management
Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia
Yogyakarta rizkiari23@gmail.com

This study examines the effect of work ability and organizational support on employee performance mediated by achievement motivation. The research objectives of this study are 1. Testing and analyzing the effect of work ability on achievement motivation, 2. Testing and analyzing the effect of organizational support on achievement motivation, 3. Testing and analyzing the effect of work ability on employee performance, 4. Testing and analyzing the effect of organizational support on employee performance, 5. Testing and analyzing the effect of achievement motivation on employee performance, 6. Testing and analyzing the effect of work ability on employee performance mediated by achievement motivation, 7. Testing and analyzing the effect of work organization support on employee performance mediated by achievement motivation .

The research method used is a quantitative method, with 62 respondents taking samples using the census method because the number of respondents is below 100 people, so all the population is sampled.

The results showed that: 1. Work ability has a significant effect on achievement motivation, 2. Organizational support has a significant effect on motivation, 3. Work ability does not affect employee performance, 4. Organizational support does not affect employee performance, 5. Achievement motivation has a significant effect. on employee performance, 6. Achievement motivation mediates the effect of work ability on employee performance, 7. Achievement motivation mediates the effect of organizational support on employee performance.

Keywords: Work Ability, Organizational Support, Achievement Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesadaran akan perkembangan zaman yang cepat haruslah dipahami oleh pelaku bisnis, karena hal ini penting terkait dengan perubahan zaman yang berubah ke era digital. Era digitalisasi merupakan kondisi atau zaman untuk mempermudah kegiatan dan menggantikan teknologi masa lalu dengan teknologi canggih saat ini. Perkembangan era digital saat ini sangatlah cepat dan mampu memberikan dampak positif ataupun negatif bagi para penggunanya. Pada dunia kerja era digitalisasi memberikan dampak positif bagi perusahaan—perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi, dan mampu mengubah pola kerja yang biasanya harus dilakukan secara work from office sekarang dapat dilakukan secara work from home.

Pada perkembangan digital ini walaupun pekerjaan dapat dilakukan di mana saja, namun hal ini tetap memiliki pengaruh baik dan buruk dari segi kinerja karyawan, yang pada awalnya mampu dikontrol secara baik dan langsung sementara saat ini pantauan atau control tersebut tetap dapat dilakukan namun secara virtual. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong kreativitas karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan

menempatkan karyawan sebagai bagian dari aset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja (Brahmannanda & Dewi, 2020). Karyawan lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi ketika manajemen menentukan sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan masing-masing kemampuan dan kemudian memastikan bahwa karyawan saat ini memiliki kemampuan tersebut (Robbins & Judge, 2022).

Menurut Wuwungan *et al* (2020) kinerja karyawan merupakan indeks untuk mengukur kemampuan pegawai dalam bekerja, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Kinerja secara umum dapat dijelaskan ketika seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan sukses, kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan itu, prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan kerja. Menurut Pawar (2020) kinerja karyawan secara umum bisa dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Kinerja yang baik atau tinggi memberikan bukti terjadinya peningkatan atau adanya pencapaian dari segi efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang lebih baik atau lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, Hal ini sangat memengaruhi kemajuan perusahaan dari waktu ke waktu. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik pada umumnya memiliki kinerja perusahaan yang baik. Kinerja karyawan berperan penting dalam kesuksesan perusahaan di masa yang akan datang. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud

melalui kemampuan kerja, dukungan organisasi dan motivasi karyawan dalam berprestasi.

PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan baru yang bergerak di bidang penyediaan sumber daya manusia di layanan contact center dan penyediaan aplikasi omni channel yang membuat karyawan atau SDM bisa bekerja di mana pun berada. PT. Dimensi Ruang Digital merupakan cucu usaha dari PT. Jasnita Telekomindo. Berdasarkan hasil observasi dan konfirmasi kepada perusahaan terkait kinerja karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta, terdapat beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal atau tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut didapat dari data konfirmasi kepada pihak perusahaan mengenai rekapitulasi kinerja karyawan dari bulan Desember 2021 s/d Maret 2022 dengan data sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Rekapitulasi KPI PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta.

No	Penilaian	Desember	Januari	Februari	maret
1	kualitas	74%	82%	86%	91%
2	Produktivitas	89%	91%	92%	96%
3	Kepatuhan	75%	73%	72%	76%
Target KPI 90%		79%	82%	83%	88%

Sumber: Rekapitulasi KPI Desember 2021–Maret 2022 PT. Dimensi Ruang Digital

Kemampuan kerja ini penting untuk memengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti ingin mengangkat mengenai Kemampuan kerja, kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan bermacam-macam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan bisa berupa bakat dan minat yang

dimiliki oleh karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil maksimal Arif, Maulana & Lesmana (2020). Menurut Bugajska *et al* (2020) kemampuan kerja merupakan istilah umum yang mencakup semua komponen psikofisiologis dan intelektual seseorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Tingkat ketergantungan antara kapasitas kerja dan permintaan pekerjaan merupakan penentu utama, memprediksi beban aktual sehubungan dengan kinerja pekerjaan, stres yang dirasakan, dan perkembangan gejala dan kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rudini (2021) menyatakan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kemampuan kerja dari seorang pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan mendapat nilai yang baik. Menurut penelitian dari Sinambela & Lestari (2022) menyatakan kemampuan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan karena ketika karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik hal tersebut dapat mempermudah penyelesaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika setiap karyawan memiliki semangat kemampuan kerja yang baik

Berdasarkan penelitian dari Wuwungan *et al* (2020) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kemampuan kerja karyawan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan penelitian oleh Ghozali (2017) kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang paling

signifikan terkait kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh penting dari kemampuan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan jika karyawan mampu dan memiliki minat dalam pekerjaannya maka kinerja yang sudah ditargetkan akan tercapai dengan mudah.

Selain kemampuan kerja dukungan organisasi juga merupakan hal yang penting dalam sebuah pencapaian kinerja karyawan. menurut Hamida, Sodik, & Rahayu (2020) dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai sarana penunjang yang diberikan organisasi kepada karyawan. Jika organisasi biasanya menganggap dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai komitmen organisasi, maka karyawan biasanya juga akan memperhatikan komitmen organisasi kepada mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan manfaat bagi karyawan, misalnya perasaan penerimaan dan pengakuan, gaji dan promosi, akses informasi, dan bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustyna & Prasetyo (2020) menyatakan adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja, karena dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dukungan organisasi ini memberikan pengaruh yang cukup besar bagi sebuah perusahaan dalam pencapaian kinerjanya ketika karyawan didukung oleh pihak perusahaan secara penuh mereka akan merasa dihargai dan memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian Marbun dan Jufrizan (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena bagi karyawan yang bisa merasakan dukungan organisasi yang diberikan maka akan menjadi loyal dan memberikan kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Umihastanti & Frianto (2022) menyatakan dengan dukungan organisasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan maka semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan ini dapat membuat tujuan organisasi tercapai dengan lebih optimal. Dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasi lebih cenderung berkinerja baik karena fasilitas dan kontribusi perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dan aman, meningkatkan semangat kerja karyawan dan memastikan bahwa karyawan akan bertahan lama di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang terjadi di perusahaan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus aktif melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat (Siregar & Pasaribu, 2022).

Selain kemampuan kerja dan dukungan organisasi, motivasi berprestasi juga penting dalam peningkatan kinerja karyawan, Menurut Haslina *et al* (2020) motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan berbagai usaha dan kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang manajer untuk proses meningkatkan kinerja seluruh karyawan karena

kinerja berasal dari motivasi, kemampuan dan lingkungannya Usman, (2010) dalam Sueb *et al* (2021). Berdasarkan penelitian Rezeki & Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh penting dalam upaya pencapaian kinerja dan memiliki pengaruh signifikan. Menurut Yusri, Razak & Saripuddin (2021) menyatakan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat mendukung seluruh aktivitas karyawan dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang sehubungan dengan prestasi yaitu menguasai, memanfaatkan dan mengatur lingkungan sosial dan ekonomi secara fisik, mengatasi segala hambatan dan mempertahankan kualitas yang tinggi, bersaing melalui upaya melebihi hasil pekerjaan sebelumnya, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tekun dan selalu menyelesaikan tepat waktu, hal tersebut muncul karena adanya motivasi dari dalam diri untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan (Nathalia, Kawiana & Trarintya, 2021) sedangkan berdasarkan penelitian lainnya menurut Syamsuri dan Siregar (2018) menyatakan motivasi memang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan namun motivasi berprestasi merupakan faktor pendukung yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi baik.

Pada era digital seperti saat ini perusahaan sangat mengandalkan teknologi dan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi untuk perusahaan startup saat ini motivasi berprestasi sangat penting untuk mendorong berbagai usaha dan mencapai tujuan tertentu untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena adanya dorongan atau dukungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam pencapaian kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang belum optimal menurut pihak perusahaan berdasarkan pada Tabel 1.1 di mana data kinerja yang terdapat pada tabel tersebut dinyatakan masih kurang optimal menurut pihak perusahaan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan latar belakang maka dibuatlah beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi ?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi berprestasi?
7. Apakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi berprestasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi
2. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi
7. Menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian atau pedoman dan memperkaya khazanah

ilmu Sumber Daya Manusia di bagian *job performance* pada sebuah organisasi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran tentang pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi pada perusahaan startup di Yogyakarta yang juga menjadi masalah-masalah dalam pengembangan diri pada karyawan dengan tujuan untuk kemajuan dirinya dan pekerjaannya.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Kemampuan Kerja

2.1.1.1. Definisi Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Jika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakat mereka, Kepemilikan dan penggunaan yang tidak tepat dapat memengaruhi perkembangan perusahaan. Menurut Sari & Ratmono (2021) menyatakan kemampuan kerja adalah keterampilan yang melekat atau kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Menurut Megiyani *et al* (2021), kemampuan kerja mengacu pada potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Suwandi *et al* (2021) berpendapat bahwa kemampuan kerja adalah elemen kedewasaan dan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik. Kemampuan kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan dan kinerja karyawan, bila kemampuan kerja dari karyawan baik maka akan tercipta efisiensi yang baik dan sebaliknya jika kemampuan kerja karyawan buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk.

2.1.1.2. Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2022) kemampuan setiap individu tidak bisa disamakan antara manusia satu dan yang lainnya, dan kemampuan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Abilities*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, menalar, dan penyelesaian masalah.

1) Dimensi Kemampuan Intelektual

- a) Kemampuan berhitung merupakan kemampuan untuk melakukan aritmetika dengan cepat dan akurat.
- b) Pemahaman verbal merupakan kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan menghubungkan kata-kata.
- c) Kecepatan persepsi merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- d) Penalaran induktif merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e) Penalaran deduktif merupakan kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f) Visualisasi spasial merupakan kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan terlihat jika posisinya dalam ruang yang berubah.

- g) Memori merupakan kemampuan untuk mengingat dan mengingat pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Abilities*)

Kemampuan Fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

1) Dimensi Kemampuan Fisik

- Faktor Kekuatan

- a) Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengerahkan kekuatan otot berulang kali atau terus menerus dari waktu ke waktu.
- b) Kekuatan batang tubuh merupakan kemampuan untuk mengerahkan kekuatan otot menggunakan otot-otot batang tubuh (khususnya perut).
- c) Kekuatan statis merupakan kemampuan untuk mengerahkan kekuatan terhadap benda-benda eksternal.
- d) Kekuatan ledakan merupakan kemampuan untuk mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan ledakan.

- Faktor Fleksibilitas

- e) Fleksibilitas yang luas merupakan kemampuan untuk menggerakkan otot-otot batang dan punggung sejauh mungkin.
- f) Fleksibilitas dinamis merupakan kemampuan untuk melakukan gerakan meregangkan yang cepat dan berulang.

- Faktor lain

- g) Koordinasi tubuh merupakan kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan simultan dari berbagai bagian tubuh.

- h) Kemampuan keseimbangan merupakan kemampuan untuk menjaga keseimbangan meskipun terdapat gangguan.
- i) Kemampuan Stamina merupakan kemampuan untuk melanjutkan upaya maksimal yang membutuhkan upaya lama dari waktu ke waktu.

2.1.1.3. Indikator Kemampuan Kerja

Hersey & Blanchard dalam Zulkifli & Mustafa (2018) Kemampuan bekerja adalah suatu keadaan bagi pekerja yang tentunya berguna dan menjadi andalan dalam melakukan pekerjaan dengan baik di bidangnya. beberapa indikator workability adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Teknis

Seorang karyawan wajib mampu memahami prosedur kerja dan alat kerja yang kemudian akan digunakan di tempat kerja dan memahami pedoman tugas atau tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual ialah kemampuan seorang karyawan dalam memahami organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Seperti paham terkait kebijakan perusahaan, memahami target dan rencana ke depan dari perusahaan.

3. Kemampuan Sosial

Adalah keterampilan yang harus dimiliki seluruh karyawan terhadap pekerjaannya. Sebab, pada saat bergabung dengan suatu perusahaan, pekerja harus bisa bekerja dalam kelompok (orang lain). Saling memberikan dukungan, mempunyai hubungan yang baik dengan

tempat kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau karyawan itu sendiri, sehingga menimbulkan empati di antara rekan kerja.

2.1.2. Dukungan Organisasi

2.1.2.1. Definisi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah sebuah penunjang yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Hamida *et al* (2020) Dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai penunjang dari organisasi kepada karyawan. Jika organisasi secara keseluruhan menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka karyawan pada umumnya juga memperhatikan komitmen organisasi terhadap mereka. Imbalan yang diberikan oleh organisasi dapat dilihat sebagai manfaat bagi karyawan, seperti merasa diterima dan diakui, dibayar dan dipromosikan, memiliki akses ke informasi dan bentuk dukungan lain yang mampu dibayar karyawan. Karyawan perlu melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Hayati, (2020) dalam Diah & Nugraheni (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli untuk

kesejahteraan mereka. Jika karyawan merasa bahwa dukungan organisasi yang mereka terima tinggi, maka karyawan akan mengintegrasikan keanggotaan organisasi ke dalam identitas mereka dan mengembangkan hubungan yang dirasakan lebih positif dengan organisasi. Komitmen ini akan mendorong karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan harapan bahwa kinerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Menurut Sasmita & Mustika (2019) Karyawan yang menerima perlakuan yang adil dari organisasinya dan merasa didukung oleh perusahaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya puas dengan promosi dan penghargaan yang diterima dari perusahaannya dan senang bekerja dengan atasan dan rekan kerjanya. Menurut Jin & Tang (2021) dukungan organisasi berdampak positif bagi keterlibatan karyawan, semakin baik dukungan organisasi yang diberikan maka semakin loyal karyawan dengan perusahaannya.

2.1.2.2. Jenis Dukungan Organisasi

Menurut Tewal *et al* (2017) Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap karyawannya bisa sangat bermanfaat.

Dukungan organisasi yang baik menunjukkan bahwa perlakuan organisasi yang baik menciptakan kewajiban bersama, berdasarkan standar timbal balik karyawan, untuk mengurus organisasi mereka dan menanggapi organisasi mereka dengan baik. Kewajiban karyawan akan ditunjukkan melalui

perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan mendukung tujuan organisasi.

Pada prinsipnya, dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya menunjukkan komitmen perusahaan kepada mereka. Dukungan yang diberikan karyawan berupa komitmen karyawan terhadap organisasi. Lebih khusus lagi, dukungan organisasi seperti promosi, kenaikan gaji, pelatihan, membantu organisasi akan dipahami oleh karyawan sebagai ungkapan rasa hormat dan kepedulian organisasi terhadap karyawan. Agar dukungan organisasi dapat dibalas oleh karyawan berupa kepercayaan dan kualitas hubungannya dengan organisasi dengan berusaha mengembangkan berbagai perilaku positif terhadap organisasi. Karyawan juga akan bekerja lebih keras karena ingin organisasinya berhasil.

Menurut Wahyudi & salam (2020) dukungan organisasi yang diberikan perusahaan dibagi menjadi beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi dapat bersifat,

- 1) Langsung

Dukungan langsung seringkali terkait dengan pekerjaan, seperti kebijakan, aturan, SOP, kompensasi, pengembangan dan lain sebagainya.

- 2) Tidak langsung

Dukungan ini bersifat etis, yang terjadi karena saling melengkapi dalam interaksi, seperti membangun budaya organisasi yang kuat untuk membentuk kemitraan yang kuat.

2. Dukungan organisasi dapat berupa,

1) Finansial

Organisasi mengalokasikan sejumlah uang untuk melatih dan mendidik karyawan. Tentu saja, dengan mekanisme yang dibangun atas dasar perencanaan yang matang.

2) Non finansial

Organisasi memberi penghargaan kepada karyawan dengan perlakuan yang manusiawi. Biasanya, ini dalam bentuk dukungan emosional, peluang, atau hadiah.

3. Dukungan organisasi dapat berorientasi pada,

1) Keuntungan

Ada pepatah yang mengatakan “Ada udang di balik batu”. Tidak salah jika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan untuk kepentingan bisnis dan perusahaan tidak mencari keuntungan materiil (finansial) dan immateriil (citra).

2) Kepedulian

Organisasi melakukan ini karena alasan kemanusiaan. Organisasi memiliki kewajiban untuk memperlakukan karyawannya seperti keluarga, dengan memperhatikan kesejahteraan dan masa depan mereka. Organisasi menganggap dirinya sebagai debitur, sehingga menjadi kewajiban organisasi untuk membalas.

3) Keadilan

Seorang pemimpin yang bijaksana adalah orang yang memahami keadaan organisasi dan karyawannya, dengan memperhatikan keadilan. Pemimpin adalah telinga organisasi dan mulut para karyawan. Keduanya memiliki preferensi, tetapi terkadang berbeda atau bahkan berlawanan. Namun keadilan tetap harus dijaga untuk membedakan dengan jelas antara kewajiban dan hak, agar tidak ada yang dirugikan atau saling merugikan, hanya saling mengerti dan saling berbagi.

2.1.2.3. Indikator Dukungan Organisasi

Rhoades and Eisenberger, (2002) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan ada 3 indikator dukungan organisasi yaitu:

1. *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural adalah keadilan dan taktik yang digunakan untuk membuat atau memilih distribusi sumber daya di antara setiap individu Greenberg, (1990) dalam Zulkifli & Mustafa (2018). Aspek sosial dari keadilan prosedural, sering disebut sebagai keadilan interaktif, melibatkan kepedulian antar individu dalam mengalokasikan sumber daya manusia, seperti memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat, dan memberikan informasi mengenai seperti apa hasil didapatkan.

2. *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Setiap karyawan memiliki gagasan yang terkenal tentang upah yang harus dibayar oleh pengawas atas kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Supervisor bertindak sebagai petugas organisasi dengan wewenang dan tugas untuk mengevaluasi dan mengarahkan kinerja

secara keseluruhan. Indikasi dukungan organisasi seperti orientasi yang berdampak positif atau negatif bagi atasan atau supervisor terhadap karyawan Eisenberger *et al*, (1986) dalam Zulkifli & Mustafa (2018).

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja

Praktik sumber daya manusia dalam pemberian kerja memperlihatkan bahwa kontribusi karyawan harus berhubungan secara positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan Shore & Shore, (1995) dalam Zulkifli & Mustafa (2018). Berbagai penghargaan dan Kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1) Pengakuan, gaji dan promosi

Merupakan gagasan dukungan organisasi yang berkaitan dengan kemungkinan pekerja untuk mendapatkan apresiasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi dan bantuan organisasi.

2) Keamanan dalam bekerja

Memastikan keinginan korporasi untuk mempertahankan mereka dalam takdir harus memberikan standar dukungan organisasi yang sangat kuat Griffeth, (1990) dalam Zulkifli & Mustafa (2018).

3) Otonomi

Organisasi harus mempercayai karyawannya untuk membuat keputusan dengan bijak bagaimana mereka akan mengerjakan pekerjaan mereka Eisenberger *et al*, (1999) dalam Zulkifli & Mustafa (2018).

4) Role Stressor

Ada tiga hal yang menyebabkan individu mengalami stres yang tinggi, Rhoades and Eisenberger, (2002) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) yaitu: beban kerja yang berlebihan, kurangnya komunikasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan, dan konflik tanggung jawab pekerjaan.

5) Pelatihan

Bertujuan mengarah pada kenaikan dukungan organisasi, Wayen, *et al*, (1997) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan bahwa pelatihan profesional adalah praktik diskresioner dalam mengomunikasikan investasi individu.

6) Ukuran organisasi

Dekker dan Barling, (1995) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) percaya bahwa dalam perusahaan besar, pengalaman individu kurang dihargai, karena pedoman dan metode yang terlalu formal membuat mereka kurang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2.1.3. Motivasi Berprestasi

2.1.3.1. Definisi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan sebuah kemampuan yang terwujud dari kemauan seseorang untuk mencapai keberhasilan baik dalam segi menyelesaikan tugas ataupun bersaing dalam mencapai prestasi. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Usman (2010) dalam Sueb *et al* (2021)

Motivasi merupakan salah satu alat atasan yang membuat karyawan mampu bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Motivasi atau motivasi dipahami sebagai dorongan alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup. Jika karyawan memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat, mereka akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya, dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk bekerja maka akibatnya akan menurunkan prestasi kerjanya sendiri (Tupti, 2021).

Faktor motivasi khususnya motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang mendorong dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi. Memahami motivasi individu untuk berprestasi dapat membantu meningkatkan kinerja secara langsung atau tidak langsung. Dorongan sukses tersebut memunculkan harapan bahwa mereka dapat mengelola pola pikir untuk menciptakan etos kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi (Werdhiastutie *et al*, 2020).

2.1.3.2. Jenis Motivasi Berprestasi

Menurut Wuryani (2008) dalam Werdhiastutie *et al*, (2020) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi berprestasi otonom dan motivasi berprestasi sosial. Motivasi berprestasi secara mandiri didasarkan pada standar yang ada pada diri sendiri, yaitu prestasi yang telah dicapai sebelumnya. Motivasi berprestasi sosial didasarkan pada perbandingan yang datang dari luar prestasi orang lain. Faktor-

faktor yang memengaruhi motivasi untuk berhasil menurut Fernald dan Fernald (1999) dalam Werdhiastutie *et al*, (2020) adalah:

- (1) Pengaruh keluarga dan budaya di mana besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya. Jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi.
- (2) Peran konsep diri. Konsep diri adalah cara individu berpikir tentang dirinya sendiri. Jika individu percaya bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu, maka individu tersebut akan termotivasi untuk melakukan sesuatu sehingga memengaruhi dirinya dalam berperilaku.
- (3) Pengaruh peran gender. Prestasi tinggi biasanya diidentikkan dengan kejantanan sehingga memengaruhi rasa percaya diri perempuan saat belajar. Wanita cenderung merasa takut untuk menunjukkan prestasi ketika berada di lingkungan pria.
- (4) Pengakuan dan prestasi di mana individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika merasa diperhatikan oleh lingkungan.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (1987) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan bahwa indikator seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang bernilai tinggi adalah:

1. Menyukai tugas yang diberikan

Manusia yang cukup terstimulasi mengalami kewajiban praktis, pekerjaan dan karir, sehingga dapat menyesuaikan kemampuannya dengan kebutuhan aktivitas.

2. Bertanggung jawab secara personal atas performa kerja

Seseorang dengan motivasi berprestasi yang bernilai tinggi akan memilih untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas kinerja mereka karena hanya dengan bertanggung jawab mereka mampu mendapatkan kepuasan menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

3. Menyukai umpan balik

Seseorang yang bermotivasi tinggi dengan senang hati menerima umpan balik yang akurat, cepat, dan jelas tentang pekerjaan mereka. Ulasan memperlihatkan seberapa baik mereka dalam menyelesaikannya. Mereka akan selalu mengontrol hasil kerja karena tidak suka untuk mengalami kegagalan.

4. Inovatif

Orang-orang yang jelas termotivasi untuk menjadi pemenang terus - menerus mencari untuk menjadi lebih maju, menemukan pendekatan baru, lebih baik, dan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Mereka menjauhkan diri dari segala sesuatu yang monoton dan tradisional. Mereka suka meneliti data untuk menemukan metode yang lebih baik.

5. Ketahanan

Seseorang yang bermotivasi tinggi cukup tangguh untuk menghadapi kemungkinan kemunduran di tempat kerja. Hal ini dilatarbelakangi oleh

keyakinan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat melakukan pekerjaan yang hampir sama dengan hasil yang jauh lebih baik di masa yang akan datang. Namun kemampuan ini bergantung pada motivasi mereka untuk meraih kesuksesan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi apa pun yang mempekerjakan individu pasti memiliki standar nilai kinerja yang tinggi untuk mampu bertahan di tengah persaingan yang kompetitif. Masing-masing individu yang bekerja dengan sebuah perusahaan dituntut untuk mampu memenuhi standar yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan akan dinyatakan gagal jika tidak mampu memenuhi standar yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai merupakan istilah yang paling umum digunakan oleh para akademisi dan praktisi di berbagai organisasi. Akan tetapi secara umum pengertian kinerja berkaitan dengan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditetapkan secara jelas maupun yang tidak ditetapkan secara jelas Demerouti *et al* (2010) dalam Udin (2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil penting yang harus dicapai oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil menilai perilaku karyawan menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi Borman dan Motowidlo, (1997) dalam Pawar (2020). Menurut Robbins & Judge (2022) kinerja merupakan nilai individu dalam perilaku organisasi terkait dengan tugas

pekerjaan mereka dan seberapa efektif dan efisien mereka melakukannya. Manajemen Kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh organisasi untuk memantau kinerja karyawan.

Organisasi harus secara rutin melakukan evaluasi kinerja karyawan agar memahami kompetensi mereka pada saat ini dan nanti (Samwel, 2018). Peran perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, karena baiknya atau buruknya kinerja sebuah perusahaan tercipta karena baik atau buruknya kinerja dari setiap karyawan atau sumber daya manusia di dalamnya.

Menurut Na-nan & Sanamthong (2019) Kinerja pekerjaan karyawan merupakan indikator yang cukup penting yang menunjukkan hasil pekerjaan karyawan, tim dan perusahaan. Kinerja yang baik diharapkan dari manajemen perusahaan di mana semua sumber daya manusia yang berada dalam sebuah perusahaan menyadari potensi diri mereka dan memberikan kuantitas dan kualitas yang terbaik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Pawar (2020) Penting untuk dicatat terdapat dua karakteristik yang terkait dengan pandangan tradisional tentang kinerja karyawan, yang berfokus pada kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan pada suatu pekerjaan.

1. Kinerja karyawan berfokus pada kinerja karyawan pada pekerjaan atau tugas. Jadi ini benar-benar tentang kinerja tugas karyawan atau kinerja pekerjaan dari pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja keseluruhan karyawan mencakup, selain melakukan tugas karyawan,

melakukan peran tambahan atau kontekstual, seperti mengambil tanggung jawab tambahan, membantu rekan kerja, dan membuat saran inovatif.

2. Kinerja karyawan berfokus pada hasil tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan dari pada perilaku mereka. Namun, kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai penilaian sejauh mana perilaku karyawan telah memfasilitasi atau mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Motowidlo *et al*, 1997 dalam Pawal, 2020).

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, itu mencerminkan penilaian bahwa perilaku karyawan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja di tempat kerja, kinerja tugas, atau kinerja dalam peran adalah label berbeda yang mengacu pada sejauh mana perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja kontekstual, perilaku peran ekstra positif, atau OCB mencerminkan bentuk lain dari kinerja positif karyawan. Menahan diri dari anti-OCB, atau perilaku menyimpang di tempat kerja atau perilaku antisosial di tempat kerja, juga mencerminkan kinerja positif karyawan.

Berdasarkan penelitian Eastman dan Pawar (2005), Motowidlo *et al* (1997), Rotundo and Sacket (2002) dalam Pawal (2020) menyatakan terdapat beberapa aspek dimensi kinerja karyawan.

1. Datang ke tempat kerja secara teratur dan tepat waktu
2. Kinerja tugas (kinerja di tempat kerja, dalam peran)
3. Kinerja kontekstual (OCB)
4. Tidak terlibat berperilaku negatif

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Benadin & Russel (1998) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan terdapat 6 indikator dalam penilaian kinerja:

1. Quality, adalah sejauh mana siklus atau hasil kerja mendekati tujuan yang diantisipasi oleh asosiasi.
2. Quantity, adalah berapa banyak seseorang menghasilkan dalam pekerjaan atau jumlah pola latihan yang diselesaikan.
3. Timelines, sejauh mana pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang diberikan atau waktu reaksi normal.
4. Cost-effectiveness, adalah sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara efektif (manusia, keuangan, teknologi, dan fasilitas lainnya). Hal ini kemudian digunakan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.
5. Need for supervisor, merupakan kemandirian dari karyawan, bahwa tanpa pengawasan atasan dapat mengerjakan dan mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.
6. Interpersonal impact, adalah kewajiban seseorang untuk menjaga posisi yang layak, kepercayaan diri dan memiliki pilihan untuk bekerja dengan mitra dan atasan.

2.2. Kajian Pustaka

2.2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel kemampuan kerja, dukungan organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Hal ini berfungsi untuk mengetahui

hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan menjadi gambaran serta dapat menjadi penelitian pendukung. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

1. Zulkifli & Mustafa (2018)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli & Mustafa (2018) dengan judul “pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (studi pada satuan lalu lintas polres sleman di yogyakarta)”, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan mendapatkan hasil dukungan organisasi tinggi maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja.

2. Juniarti *et al* (2022)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Juniarti *et al* (2022) dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten seluma dengan metode penelitian kuantitatif didapatkan hasil kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan imbas yang aktual mengenai kinerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat atas prestasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak kepada kinerja, kemampuan kerja pegawai di Sekretariat daerah kabupaten

Selama bisa meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh yang baik dengan kinerja.

3. Mardikaningsih & Arifin (2022)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mardikaningsih & Arifin (2022) dengan judul studi empiris tentang pengawasan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi karyawan, dengan metode penelitian kuantitatif didapatkan hasil kemampuan kerja memiliki peran secara nyata terhadap motivasi berprestasi.

4. Al Banin *et al* (2020)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Al Banin *et al* (2020) dengan judul *enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable* dengan metode penelitian kuantitatif yang didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kinerja karyawan rumah sakit melalui dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Retnowati (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh retnowati dengan judul pengaruh kesan dukungan organisasi dan keterampilan interpersonal terhadap motivasi berprestasi karyawan pt gloster furniture, dengan hasil penelitian menyatakan dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

6. Wuwungan *et al* (2020)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan *et al* (2020) dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

7. Haslina *et al* (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haslina *et al* (2020) dengan judul pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, menyatakan kesimpulan penelitian yaitu sertifikasi diikuti dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru, ada sertifikasi dan semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja guru dan jika sertifikasi tidak ada dan motivasi tidak ada maka kinerja guru juga tidak akan baik.

8. Adaria *et al* (2021)

Dalam penelitian dengan judul *the effect of work discipline and work ability on employee performance through motivation at the financial agency office* menggunakan metode kuantitatif didapatkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan tidak signifikan, kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.

9. Prastiwi *et al* (2022)

Menurut penelitian yang dilakukan Prastiwi *et al* (2022) dengan judul *employee performance: work ability and work motivation* menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan pada Bank BTN Syariah KCS Solo. Hasil penelitian ini adalah Kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan karena Sumber Daya Manusia BTN Syariah Kantor Cabang Surakarta memiliki latar belakang pendidikan dari berbagai ilmu sehingga keterampilan yang dimiliki tidak memengaruhi kinerja, Kinerja lebih dipengaruhi oleh penghargaan dan motivasi dari perusahaan sehingga dalam hal ini akan berdampak baik terhadap kinerja mereka, Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah Kcs Solo.

10. Ghozali (2017)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) dengan judul *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar*, menyatakan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar.

11. Sutianingsih & Handayani (2021)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutianingsih & Handayani (2021) dengan judul *contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity*, didapatkan hasil penelitian yaitu kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas, kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas, kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kinerja

12. Hastari *et al* (2021)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hastari *et al* (2021) dengan judul *contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity* didapatkan hasil penelitian yaitu kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi di kota pasuruan, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas koperasi di kota pasuruan, kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi di kota pasuruan, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap

kinerja koperasi di kota pasuruan, kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas koperasi di kota pasuruan, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas koperasi di kota pasuruan, kinerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas koperasi di kota pasuruan, kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kinerja koperasi di kota pasuruan dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kinerja koperasi di kota pasuruan.

13. Lestariningsih (2017)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2017) dengan judul “self efficacy and achievement motivation on performance with perceived organizational support moderation”, menunjukkan hasil penelitian bahwa self efficacy dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan perceived organization support memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja dosen pts terakreditasi “a” kopertis wilayah vii di jawa timur.

14. Chen *et al* (2020)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al* (2020) dengan judul The impact of organizational support on employee performance dengan metode penelitian kuantitatif didapatkan hasil penelitian bahwa dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui rasa memiliki, selain itu, keadilan organisasi memiliki pengaruh moderasi yang signifikan terhadap peran dukungan organisasi

Secara khusus, keadilan organisasi memoderasi dampak penguatan dukungan organisasi pada rasa memiliki, serta dampak dukungan organisasi penghambat pada rasa kagum, Tindakan hukuman seperti dendam hanya akan memperkuat kekaguman terhadap organisasi, tanpa berdampak pada kinerja karyawan, Manajer produksi harus memberikan perhatian penuh pada peran keadilan organisasi dalam manajemen pekerja mereka, baik melalui dukungan organisasi penghambat atau memperkuat dukungan organisasi dan Keadilan organisasi memainkan peran moderasi yang kuat dalam dampak memperkuat dukungan organisasi pada sikap karyawan, sehingga dalam memberikan penghargaan, seperti memperkuat dukungan proses, manajemen harus memberikan perhatian khusus pada keadilan, jika tidak maka akan membawa efek negatif.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Megiyani *et al* (2021), kemampuan kerja mengacu pada potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kemampuan kerja yang baik akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memiliki sifat atau perasaan ingin

mengungguli. Perasaan atau rasa ingin mengungguli ini disebut motivasi berprestasi. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Busch *et al* (2010) kemampuan kerja dan motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau tujuan yang lebih baik.

Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardikaningsih & Arifin (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki peran secara nyata terhadap motivasi berprestasi, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi, dan berdasarkan penelitian Juniarti *et al* (2022) menyatakan kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara nyata mengenai kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena ketika seorang karyawan merasa mampu atau memiliki kemampuan kerja yang baik dalam suatu bidang tertentu maka mereka akan termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya.

Tabel 2. 1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Zulkifli, J., & Mustafa, Z. (2018). "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan	• Variabel Dukungan Organisasional, Kemampuan Kerja, kinerja, dan motivasi kerja	• Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

	Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)”		
2.	Juniarti, Irwanto, dan Ariska (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan imbas yang aktual mengenai kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. • Kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat atas prestasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
3.	Mardikaningsih, Arifin, (2022) Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan kerja, Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, dan Motivasi berprestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja benar-benar memiliki peran secara nyata terhadap motivasi berprestasi
4.	Busch <i>et al</i> (2010) Determinants of Work Motivation and Work Ability among Older Workers and Implications for the Desire for Continued Employment	<ul style="list-style-type: none"> • Work Motivation and Work Ability 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja dan Motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau sebuah tujuan yang lebih baik.

H1: Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Berprestasi

2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamida *et al* (2020) dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Dukungan organisasi ini adalah sesuatu yang dinantikan oleh setiap karyawan. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin loyal karyawan dalam bekerja di perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dengan baik oleh pihak perusahaan. Adanya kesan atau rasa dihargai ini akan menyebabkan tingginya motivasi berprestasi dalam mencapai kinerja terbaik, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mitchell *et al* (2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Menurut Osch (2010) Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan.

Sependapat dengan beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Retnowati (2020) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kemudian penelitian dari Al Banin *et al* (2020) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

motivasi, dan penelitian lain dari Zulkifli & Mustafa (2018) yang menyatakan Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada responden maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Tabel 2. 2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Zulkifli, J., & Mustafa, Z. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)	• Variabel Dukungan Organisasional, Kemampuan Kerja, kinerja, dan motivasi kerja	• Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada responden maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki
2.	Retnowati (2020) Pengaruh Kesan dukungan organisasi dan Keterampilan interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Gloster Furniture	• Dukungan organisasi, Keterampilan interpersonal, & Motivasi berprestasi	• Hasil penelitian menemukan bahwa kesan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di PT Gloster Furniture
3.	Al Banin, Eliyana, Latifiyah (2020) Enhancing Employee Performance With Work Motivation As A Mediation Variable	• Leadership, Work Environment, Perceived Organizational Support, Work Motivation, Employee Performance,	• Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan. berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RS Bumiayu
4.	Mitchell <i>et al</i> (2012) The role of perceived organizational	• Perceived Organizational Support, Distributive	• Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara

	support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology	Justice, Motivation Dan	positif terhadap motivasi dan akan memberikan efek pada reaksi perilaku
5.	Osch (2010) "Changing perceptions: how individual perceptions of organizational support influence employee's motivation to continue to work".	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions organizational support dan employee's motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang diberikan.

H2: Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Berprestasi

2.3.3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Sari & Ratmono (2021) menyatakan kemampuan kerja adalah keterampilan yang melekat atau kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja.

Menurut Busch *et al* (2010) kemampuan kerja dan motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau tujuan yang lebih baik. Hal ini dapat disebabkan semakin tingginya kemampuan kerja karyawan dalam penggunaan aplikasi atau tentang pengetahuan produk maka hal ini dapat memudahkan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memacu motivasi berprestasi dari masing–masing karyawan serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sependapat dengan beberapa penelitian seperti yang dilakukan Adaria *et al* (2021) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan Ghozali (2017) menyatakan dalam penelitiannya kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja, berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Hastari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu juga menurut Wuwungan *et al* (2020) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Hastari <i>et al</i> (2021) Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity	• Work ability, work motivation work, productivity and performance	• Kemampuan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	• Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	• Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Adaria <i>et al</i> (2021) The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation	• Work Discipline, Work Ability, Employee Performance, Motivation	• Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	at the Financial Agency Office		
4.	Ghozali (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja & Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja
5.	Busch <i>et al</i> (2010) Determinants of Work Motivation and Work Ability among Older Workers and Implications for the Desire for Continued Employment	<ul style="list-style-type: none"> Work Motivation and Work Ability 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan kerja dan Motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau sebuah tujuan yang lebih baik.

H3: Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan

2.3.4. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi adalah sebuah penunjang yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik. Menurut Mitchell *et al* (2012) dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap motivasi dan akan memberikan efek pada reaksi perilaku. Ketika karyawan merasa bahwa mereka

menerima dukungan dari organisasi dan kesejahteraan yang mereka rasakan, maka ini akan menjadi alasan penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Chen *et al* (2020) menyatakan dukungan organisasi mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja. Menurut Osch (2010) menyatakan dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan. Hal ini karena semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan oleh pihak perusahaan maka karyawan merasa semakin dihargai dan ini menyebabkan karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan serta akan menimbulkan motivasi ini akan memengaruhi kinerja mereka. Hal ini juga sesuai dengan beberapa penelitian penelitian Sutianingsih & Handayani (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya menurut Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Al Banin *et al* (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Tabel 2. 4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Chen <i>et al</i> (2020) The impact of organizational support on employee performance	• Organizational support dan Employee performance	• Dukungan organisasi mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja
2.	Sutianingsih, Handayani (2021) Effect Of Work	• Work Motivation, Work Discipline , Perception Of	• Persepsi dukungan organisasi

	Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office	Organizational Support dan Employee Performance	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Manyaran
3.	Al Banin, Eliyana, Latifiyah (2020) Enhancing Employee Performance With Work Motivation As A Mediation Variable	• Leadership, Work Environment, Perceived Organizational Support, Work Motivation, Employee Performance	• Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Bumiayu melalui motivasi
4.	Zulkifli, J., & Mustafa, Z. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)	• Variabel Dukungan Organisasional, Kemampuan Kerja, kinerja, dan motivasi kerja	• Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
4.	Mitchell <i>et al</i> (2012) The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology	• Perceived Organizational Support, Distributive Justice, Dan Motivation	• Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap motivasi dan akan memberikan efek pada reaksi perilaku
5.	Osch (2010) "Changing perceptions: how	• Perceptions organizational support dan	• Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus

individual perceptions of organizational support influence employee's motivation to continue to work”.	employee's motivation	bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan.
--	-----------------------	---

H4: Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.5. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Marsudi (2017) Orang yang bermotivasi tinggi adalah orang yang berusaha keras, untuk mendukung tujuan produksi pekerjaan dan organisasi, orang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan sedikit usaha untuk bekerja. Menurut Prastiwi *et al* (2022) menyatakan semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya motivasi berprestasi, dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap totalitas kerja. Motivasi setiap karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini karena semakin tinggi motivasi karyawan maka kemauan atau tujuan ingin menjadi yang terbaik semakin tinggi, inilah yang menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

Sependapat dengan beberapa penelitian salah satunya yang dilakukan oleh Hastari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Wuwungan *et al* (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Haslina *et*

al (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja, kemudian menurut Adaria *et al* (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan menurut Ghozali (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Lestariningsih (2017) menyatakan bahwa secara motivasi berprestasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Tabel 2. 5 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Prastiwi, Pardanawati, Kurniawan (2022) Employee Performance: Work Ability And Work Motivation	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah KCS Solo. 	<ul style="list-style-type: none"> Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
2.	Hastari <i>et al</i> (2021) Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity	<ul style="list-style-type: none"> Work ability, work motivation work, productivity and performance 	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan
3.	Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Haslina, Ahyani , dan Ardiansyah (2020) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja

	Berprestasi Terhadap Kinerja Guru		
5.	Adaria <i>et al</i> (2021) The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office	<ul style="list-style-type: none"> • Work Discipline, Work Ability, Employee Performance, Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Ghozali (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja & Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
7.	Lestariningsih (2017) "Self Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived Organizational Support Moderation"	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy, Achievement Motivation, Performance dan Perceived Organizational Support 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berprestasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan

H5: Motivasi Berprestasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Megiyani *et al* (2021), kemampuan kerja mengacu pada potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemampuan kerja yang baik akan mempengaruhi motivasi berprestasi untuk mengungguli atau menjadi karyawan terbaik.

Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Marsudi (2017) Orang yang bermotivasi tinggi adalah orang yang berusaha keras, untuk mendukung tujuan produksi pekerjaan dan organisasi, orang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan sedikit usaha untuk bekerja. Sesuai dengan pendapat dari Hastari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Wuwungan *et al* (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Haslina *et al* (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja.

Hal ini dapat menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang mampu mempengaruhi motivasi berprestasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena ketika seorang karyawan merasa mampu mengerjakan tugas yang di

berikan, karyawan akan merasa termotivasi untuk mengungguli karyawan lain atau menjadi yang terbaik secara tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang karyawan.

Tabel 2. 6 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Zulkifli, J., & Mustafa, Z. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dukungan Organisasional, Kemampuan Kerja, kinerja, dan motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja
2.	Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Haslina, Ahyani, dan Ardiansyah (2020) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	Variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja
4.	Mardikaningsih, Arifin, (2022) Studi Empiris Tentang	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan kerja, Pengalaman kerja, Kemampuan kerja, 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja benar-benar memiliki peran secara nyata

	Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan	dan Motivasi berprestasi	terhadap motivasi berprestasi
5.	Prastiwi, Pardanawati, Kurniawan (2022) Employee Performance: Work Ability And Work Motivation	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah KCS Solo. 	<ul style="list-style-type: none"> Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
6.	Haslina, Ahyani, dan Ardiansyah (2020) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja

H6 : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

2.3.7. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamida *et al* (2020) dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai

komitmen organisasi kepada karyawan. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Dukungan organisasi yang baik akan mampu mempengaruhi motivasi berprestasi dari setiap karyawan.

Dukungan organisasi ini merupakan sesuatu yang dinantikan oleh setiap karyawan. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin loyal karyawan dalam bekerja di perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dengan baik oleh pihak perusahaan. Adanya kesan atau rasa dihargai ini akan menyebabkan tingginya motivasi berprestasi dalam mencapai kinerja terbaik, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mitchell *et al* (2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap motivasi. Menurut Osch (2010) Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan.

Motivasi berprestasi yang telah dipengaruhi oleh dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena hal ini dikarenakan semakin tingginya motivasi berprestasi atau rasa ingin mengungguli maka semakin tinggi jugalah kinerja karyawan yang akan tercipta. Sesuai dengan pendapat dari Hastari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Wuwungan *et al* (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

kemudian berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Haslina *et al* (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja.

Tabel 2. 7 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

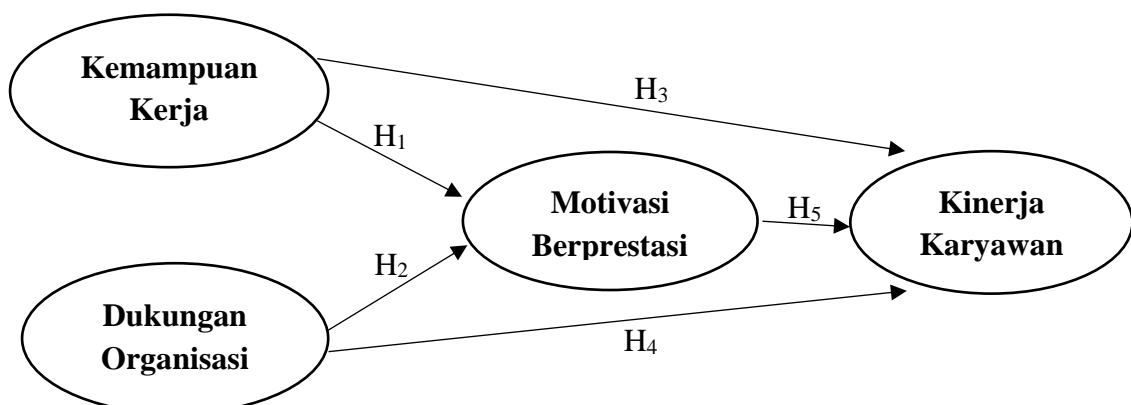
No	Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Zulkifli, J., & Mustafa, Z. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dukungan Organisasional, Kemampuan Kerja, kinerja, dan motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja Memediasi Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja
2.	Mitchell <i>et al</i> (2012) The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology	<ul style="list-style-type: none"> • Perceived Organizational Support, Distributive Justice, Dan Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh secara positif terhadap motivasi dan akan memberikan efek pada reaksi perilaku
3.	Osch (2010) “Changing perceptions: how individual perceptions of organizational support influence employee’s motivation to continue to work”.	<ul style="list-style-type: none"> • Perceptions organizational support dan employee’s motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang diberikan.

4.	Hastari <i>et al</i> (2021) Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity	<ul style="list-style-type: none"> • Work ability, work motivation work, productivity and performance • 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan
5.	Haslina, Ahyani , dan Ardiansyah (2020) Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	8. Variabel Tunjangan Sertifikasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja

H7: Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah cara yang memainkan pengujian konsep terutama berdasarkan fakta empiris. Penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan dan penanganan informasi pertama dari tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penguji akan melakukan pengujian terhadap 3 variabel, yaitu variabel independen, variabel dependent, dan variabel intervening.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independent atau yang juga dikenal sebagai variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja (X_1) dan Dukungan organisasi (X_2).

2. Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening ialah variabel yang memengaruhi hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel intervening adalah variabel yang mungkin berada di antara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel intervening mampu memengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel

terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi (Y).

3. Variabel Dependent (Y₂)

Variabel dependen ialah variabel terikat yang menerima pengaruh atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y₂).

3.2.2. Definisi Operasional

3.2.2.1. Kemampuan Kerja (X₁)

Hersey & Blanchard dalam Zulkifli & Mustafa (2018) Kemampuan bekerja adalah kondisi pekerja yang sangat berguna dan berhasil dalam menyelesaikan tugas dengan baik di bidang pekerjaannya. Beberapa indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menguasai prosedur kerja
- b. Kemampuan mengoperasikan peralatan kerja
- c. Kemampuan memahami tugas dan aturan penugasan
- d. Memahami kebijakan organisasi dan target organisasi
- e. Memahami rencana ke depan dari perusahaan
- f. Kemampuan untuk bekerja sama

3.2.2.2. Kemampuan untuk bersosialisasi Dukungan Organisasi (X₂)

Rhoades and Eisenberger, (2002) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan dukungan organisasi adalah saat karyawan mengartikan organisasi menghargai kontribusi dan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan ada beberapa indikator dukungan organisasi yaitu:

- a. Penilaian kinerja yang adil
- b. Diperlakukan dengan hormat
- c. Gaji yang adil
- d. Mendapat kesempatan promosi
- e. Jaminan keamanan dalam bekerja
- f. Dipercayai oleh organisasi
- g. Alat kerja yang sesuai standar
- h. Jaringan internet yang stabil
- i. Mendapatkan pelatihan
- j. Menghargai pendapat karyawan

3.2.2.3. Motivasi Berprestasi (Y₁)

Motivasi berprestasi ialah sebuah kemampuan yang terwujud dari kemauan seseorang untuk mencapai keberhasilan baik dalam segi menyelesaikan tugas ataupun bersaing dalam mencapai prestasi. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Usman (2010) dalam Suaeb *et al* (2021) Motivasi merupakan salah satu alat atasan yang membuat karyawan mampu bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Menurut McClelland (1987) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan ada beberapa indikator motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

- a. Mau menerima risiko yang tinggi
- b. Mau menerima feedback nyata dari hasil kerja yang telah dilakukan

- c. Kemauan untuk menjadi atasan
- d. Keinginan untuk mendominasi
- e. Keinginan untuk memiliki tim untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

3.2.2.4. Kinerja Karyawan (Y₂)

Kinerja karyawan adalah hasil penting yang harus dicapai oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil menilai perilaku karyawan menggunakan fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi Borman dan Motowidlo, (1997) dalam Pawar (2020). Menurut Robbins & Judge (2022) kinerja merupakan nilai individu dalam perilaku organisasi terkait dengan tugas pekerjaan mereka dan seberapa efektif dan efisien mereka melakukannya. Manajemen Kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh organisasi untuk memantau kinerja karyawan.

Menurut Benadin & Russel (1998) dalam Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja:

- a. Sesuai target yang diberikan
- b. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
- c. Efisiensi anggaran
- d. Tanpa pengawasan atasan
- e. Tertib dalam bekerja
- f. Inovatif dan suka tantangan baru
- g. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

3.3. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan yang bertugas melayani peserta di bagian customer service pada PT. Dimensi Ruang Digital Yogyakarta yang berjumlah sebanyak 62 orang, karena jumlah sampel kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Maka penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan data primer dan sekunder. Di mana data primer yang akan peneliti gunakan berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, dukungan organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan. Kemudian untuk data sekunder menggunakan data berupa nama responden serta keahlian responden. Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian berisi pertanyaan dan pernyataan untuk mendapatkan jawaban para responden, dalam penelitian ini kuesioner akan berisi pertanyaan variabel kemampuan kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2), motivasi berprestasi (Y_1), dan kinerja karyawan (Y_2). Skala likert akan digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui hasil jawaban responden dengan menggunakan 6 pilihan jawaban agar tidak terdapat hasil netral atau tidak memilih dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Skala	Pernyataan	Singkatan
1	6	Sangat setuju	SS
2	5	Setuju	S
3	4	Agak setuju	AS
4	3	Kurang setuju	KS
5	2	Tidak setuju	TS
6	1	Sangat tidak setuju	STS

3.5. Uji Instrumen

Uji coba instrumen penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan agar efek dari kajian ini sejalan dengan tujuan yang akan dilakukan.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu pertanyaan dari instrumen penelitian atau dalam kuesioner yang akan digunakan. Pertanyaan tersebut akan dinyatakan valid jika dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh peneliti. Menurut Siyoto & Sodik (2015) menyatakan alat ukur atau instrumen yang akan dibuat harus memiliki validitas yang baik agar data yang diterima tidak terjadi bias.

Uji validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk, uji validitas yang ketepatan tes dilihat dari susunan kalimat alat tes tersebut Siyoto & Sodik (2015). Uji validitas ini menggunakan metode korelasi *pearson produk momen*. Kriteria dasar pengambilan keputusan jika nilai

signifikansi < 0.05 maka, kuesioner dianggap valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 maka, kuesioner dianggap tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tes yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2017). Suatu Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan Kuesioner konsisten atau stabil. Untuk mengukur reliabilitas akan dilakukan uji statistic dengan *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 maka, pertanyaan dianggap reliabel namun jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka, item dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2016).

3.6. Rancangan Analisis Data

Pada penelitian ini agar mengetahui penelitian diterima atau tidak dari sebuah hipotesis di lakukanlah analisis terhadap hasil jawaban responden yang telah diperoleh. Adapun alat yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah:

3.6.1. Analisis Deskriptif

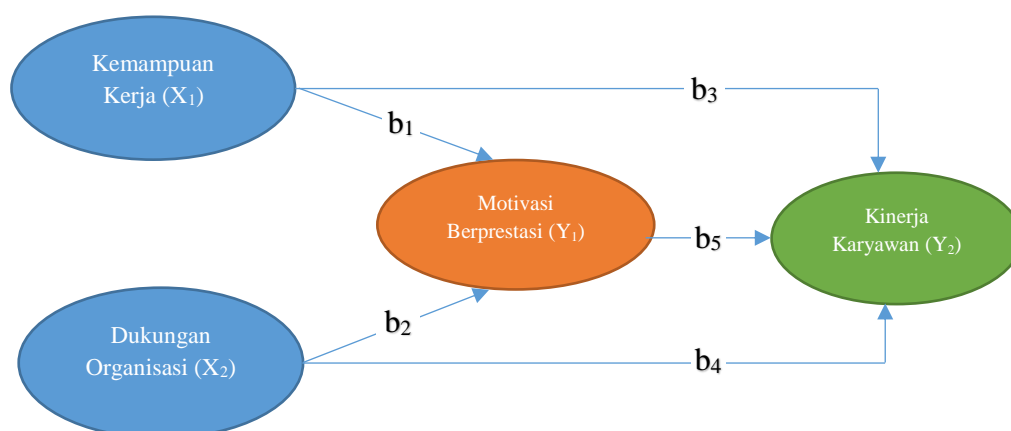
Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah alat analisis yang digunakan untuk meneliti statistik melalui penggambaran atau tampilan gambaran dari informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya Analisis deskriptif dapat digunakan dengan mengambil rata-rata skor yang diklasifikasikan ke dalam masing–masing kelompok. Di mana skor rata-rata yang didapat akan dipakai untuk mempersepsikan hasil jawaban responden pada penelitian ini.

3.6.2. Analisis Inferensial

3.6.2.1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah beberapa metode pengembangan regresi linear. di mana, pada derajat ini jauh digunakan untuk memeriksa besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur adalah model regresi yang digunakan digunakan untuk memeriksa korelasi dari dua atau lebih variabel pada model penelitian (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis jalur karena terdapat variabel mediasi (Motivasi Berprestasi). Suatu variabel disebut variabel mediasi/intervening jika variabel tersebut dapat memengaruhi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun alat analisis dalam penelitian ini yang digunakan adalah SPSS. Menurut Baron & Kenny (1987) menyatakan bahwa variabel mediasi berfungsi jika memenuhi kondisi persamaan berikut:

1. Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel mediasi.
2. Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Variabel mediasi harus memengaruhi variabel terikat.



Gambar 3. 1 Konsep Kerangka Penelitian

Persamaan pertama. Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan hasil bahwa Kinerja karyawan sebagai variabel Y_2 dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja sebagai variabel bebas X_1 melalui Motivasi Berprestasi sebagai variabel mediasi Y_1 . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018);

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh secara langsung } X_1 \rightarrow Y_1 &= b_1 \\ \text{Pengaruh secara langsung } Y_1 \rightarrow Y_2 &= b_5 \\ \text{Pengaruh secara langsung } X_1 \rightarrow Y_2 &= b_3 \\ \text{Pengaruh secara tidak langsung } X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= \underline{b_1 \times b_5} \\ \text{Total pengaruh secara tidak langsung} &= b_3 + (b_1 \times b_5) \end{aligned}$$

Persamaan kedua. Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan hasil bahwa Kinerja sebagai variabel Y_2 dipengaruhi oleh Dukungan Organisasi sebagai variabel bebas X_2 melalui Motivasi Berprestasi sebagai variabel mediasi Y_1 . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018);

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh secara langsung } X_2 \rightarrow Y_1 &= b_2 \\ \text{Pengaruh secara langsung } Y_1 \rightarrow Y_2 &= b_5 \\ \text{Pengaruh secara langsung } X_2 \rightarrow Y_2 &= b_4 \\ \text{Pengaruh secara tidak langsung } X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= \underline{b_2 \times b_5} \\ \text{Total pengaruh secara tidak langsung} &= b_4 + (b_2 \times b_5). \end{aligned}$$

Untuk mampu dinyatakan Motivasi Berprestasi memediasi hubungan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja ketika pengaruh secara tidak langsung ($X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$) > pengaruh secara langsung ($X_1 \rightarrow Y_2$). Kemudian, dinyatakan Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Dukungan Organisasi terhadap

Kinerja ketika pengaruh secara tidak langsung ($X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$) > pengaruh secara langsung ($X_2 \rightarrow Y_1$).

3.6.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t, biasanya disebut sebagai uji parsial, dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi < 0.05 (Anderson, 2014). Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi < 0.05 maka, dapat dinyatakan variabel terikat dipengaruhi secara parsial oleh variabel bebas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka, variabel terikat tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel bebas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: b = 0$ Artinya variabel dependen tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel independen

$H_1: b \neq 0$ Artinya variabel dependen secara parsial dipengaruhi variabel independen

3.6.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sebuah persyaratan pengujian yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda untuk meminimalisir jumlah kesalahan (*error*). Pada penelitian ini proses uji asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.2.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variabel pengganggu dalam model regresi atau apakah residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang baik adalah data residual berdistribusi normal sehingga model

dapat dianalisis dengan analisis regresi. Uji normalitas pada penelitian ini adalah, Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan hipotesis;

H_0 : data residual terdistribusi normal

H_a : data residual terdistribusi tidak normal

Apabila nilai residual terdistribusi normal maka data penelitian dianggap normal sebaliknya jika nilai terdistribusi tidak normal maka data penelitian dianggap tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan ini, jika nilai signifikansi > 0.05 maka, nilai residual terdistribusi normal. Sedangkan, nilai signifikansi < 0.05 maka, nilai residual terdistribusi tidak normal.

3.6.2.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah persamaan model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas. Cara pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (*variance inflation factor*).

Nilai yang menjadi acuan digunakan untuk membuktikan adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang didapatkan ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2018). Keputusan untuk melihat adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang didapatkan ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Sedangkan, untuk membuktikan tidak adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang diperoleh ≥ 0.10 atau dengan nilai VIF ≤ 10 .

3.6.2.6. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi linear dalam sebuah penelitian seharusnya tidak terdapat heteroskedastisitas atau tidak terjadi penyimpangan saat uji regresi linear. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi penyimpangan dari pengujian regresi linear.

Uji heteroskedastisitas diuji dengan uji Glejser. Uji Glejser menunjukkan regresi nilai absolut dari residual pada variabel independen dengan dasar pembuatan keputusan, jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Perolehan Data

Perolehan data dari penelitian ini diambil melalui pemberian kuesioner kepada 62 orang responden. Jika terdapat kuesioner yang belum terisi atau selesai maka akan dikembalikan lagi kepada responden untuk dilakukan pengisian ulang.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dihitung dengan aplikasi *SPSS statistic* versi 25. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya masing-masing item kuesioner dalam penelitian. Teknik yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan dengan nilai signifikansi 0.05 atau 5%. Butir pertanyaan divalidasi jika memiliki nilai signifikansi ≤ 0.05 . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 4.1 di halaman berikutnya.

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikansi dari seluruh item kuesioner variabel penelitian yaitu kemampuan kerja, dukungan organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan ≤ 0.05 . Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel.	Indikator.	Koef. Korelasi	Sig.	Validitas
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0.641	0.000	Valid
	X1.2	0.603	0.000	Valid
	X1.3	0.735	0.000	Valid
	X1.4	0.658	0.000	Valid
	X1.5	0.613	0.000	Valid
	X1.6	0.598	0.000	Valid
	X1.7	0.677	0.000	Valid
Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	0.646	0.000	Valid
	X2.2	0.545	0.000	Valid
	X2.3	0.527	0.000	Valid
	X2.4	0.369	0.003	Valid
	X2.5	0.589	0.000	Valid
	X2.6	0.398	0.001	Valid
	X2.7	0.497	0.000	Valid
	X2.8	0.580	0.000	Valid
	X2.9	0.694	0.000	Valid
	X2.10	0.529	0.000	Valid
Motivasi Berprestasi (Y1)	Y1.1	0.620	0.000	Valid
	Y1.2	0.554	0.000	Valid
	Y1.3	0.646	0.000	Valid
	Y1.4	0.664	0.000	Valid
	Y1.5	0.651	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0.571	0.000	Valid
	Y2.2	0.558	0.000	Valid
	Y2.3	0.727	0.000	Valid
	Y2.4	0.502	0.000	Valid
	Y2.5	0.652	0.000	Valid
	Y2.6	0.547	0.000	Valid
	Y2.7	0.555	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)

4.2.2. Hasil Uji reliabilitas

Hasil Pengujian reliabilitas membuktikan bahwa jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah selaras atau sesuai dari masa ke masa. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini berdasarkan nilai *Chrobach's Alpha* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka jawaban dari para responden dinyatakan *reliable*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kemampuan Kerja (X1)	0.768	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	0.727	Reliabel
Motivasi Berprestasi (Y1)	0.614	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0.684	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Data yang tunjukkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0.6 maka dengan demikian jawaban–jawaban responden dari setiap variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Total responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang responden dengan masa kerja minimal satu tahun. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran dari variabel kemampuan kerja, dukungan organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja karyawan pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. Analisis ini menggunakan nilai rata–rata dari seluruh indikator variabel penelitian.

Kategorisasi penilaian adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan responden

Skor 6: Sangat setuju/Sangat baik

Skor 5: Setuju/Baik

Skor 4: Agak setuju/Agak baik

Skor 3: Kurang setuju/Kurang baik

Skor 2: Tidak setuju/Tidak baik

Skor 1: Sangat tidak setuju/Sangat tidak baik

Deskripsi penilaian responden terhadap masing–masing item variabel diperoleh menggunakan perhitungan interval skor rata -rata sebagai berikut:

$$I = \frac{BMax - Bmin}{Ki}$$

Di mana:

Bmax : Skala paling tertinggi

Bmin : Skala paling terendah

Ki : Jumlah kelas data

I : Interval

Pada penelitian ini, nilai rata-rata dari setiap variabel dihitung menggunakan rumus di atas dan di kategorisasi dengan interval sebagai berikut:

2. Kategorisasi tanggapan responden

Rata-rata skor > 5.168–6.000: Sangat baik

Rata-rata skor > 4.336–5.169: Baik

Rata-rata skor > 3.502–4.335: Agak baik

Rata-rata skor > 2.668–3.501: Kurang baik

Rata-rata skor > 1.834–2.667: Tidak baik

Rata-rata skor 1.000–1.833: Sangat tidak baik

4.3.1. Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Data hasil analisis deskriptif pada variabel kemampuan kerja disajikan pada Tabel 4.3 di halaman berikutnya. Data hasil analisis deskriptif pada variabel kemampuan kerja menampilkan bahwa variabel kemampuan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 4,467 pada kisaran 4,336–5,169 atau dalam kategori baik. Data tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan di PT. Dimensi ruang digital di Yogyakarta sudah baik, namun masih belum optimal dan dapat ditingkatkan menjadi sangat baik.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev
1	Saya memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya	4.42	0.560
2	Saya mampu menguasai dan mengoperasikan setiap alat atau aplikasi yang digunakan untuk bekerja	4.39	0.523
3	Saya selalu mengikuti prosedur sesuai standar pada saat bekerja	4.47	0.535
4	Saya mampu memahami kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan baik	4.55	0.645
5	Saya mampu mengikuti rencana dan tujuan dari perusahaan	4.52	0.504
6	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	4.47	0.503
7	Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap lingkungan kerja organisasi	4.45	0.563
Rata-rata		4.467	

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran)

4.3.2. Variabel Dukungan Organisasi (X₂)

Data hasil analisis deskriptif pada variabel dukungan organisasi dapat ditampilkan pada Tabel 4.4 di halaman berikutnya. Data hasil analisis deskriptif pada variabel dukungan organisasi menampilkan bahwa variabel dukungan organisasi mendapatkan skor rata-rata 4.738 pada rentang ≥ 4.336 –5.169 atau dalam kategori baik. Data tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta sudah baik namun masih belum optimal dan dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif Dukungan Organisasi

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev
1	Saya merasa kinerja saya dalam bekerja dinilai dengan adil	4.68	0.594
2	Saya merasa diperlakukan dengan hormat oleh organisasi	4.76	0.534
3	Saya menerima upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja saya	4.77	0.459
4	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk naik jabatan	4.73	0.45
5	Saya merasa organisasi memberikan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.76	0.564
6	Saya merasa dipercayai oleh organisasi	4.79	0.484
7	Alat kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai standar	4.76	0.502
8	Jaringan internet yang digunakan oleh perusahaan dalam bekerja adalah jaringan internet yang lancar dan stabil	4.79	0.484
9	Organisasi selalu melakukan pemberian pelatihan kepada para karyawan	4.68	0.536
10	Organisasi mendengarkan dan menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawan	4.66	0.542
Rata-rata		4.738	

Sumber: Data primer diolah 2022 (Lampiran)

4.3.3. Variabel Motivasi Berprestasi (Y₁)

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi berprestasi ditunjukkan pada Tabel 4.5 di halaman berikutnya. Data hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi berprestasi menampilkan bahwa variabel motivasi berprestasi mendapatkan skor rata-rata 4.482 pada rentang ≥ 4.336 –5.169 atau dalam kategori baik, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi dari karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta sudah baik namun masih belum optimal dan dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev
1	Saya bersedia menerima risiko untuk mencapai tujuan saya	4.37	0.53
2	Saya selalu meminta penilaian atau pendapat dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	4.56	0.532
3	Saya memiliki keinginan untuk menjadi atasan pada perusahaan atau organisasi tempat saya bekerja	4.52	0.535
4	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik	4.52	0.535
5	Saya menginginkan tim yang terbaik untuk mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas	4.44	0.532
Rata-rata		4.482	

Sumber: Data primer diolah 2022 (Lampiran)

4.3.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja ditampilkan pada Tabel 4.6 di halaman berikutnya. Data hasil analisis deskriptif menampilkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan skor rata-rata 4.498 pada rentang ≥ 4.336 –5.169 atau dalam kategori baik, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan dari karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta sudah baik namun masih belum optimal dan dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Mean	Std. Dev
1	Saya mampu memenuhi target yang diberikan	4.42	0.529
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	4.45	0.502
3	Saya berusaha meminimalisir anggaran dalam setiap pekerjaan	4.60	0.495
4	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	4.50	0.565
5	Saya selalu tertib dalam bekerja dan selalu menjalankan sesuai SOP	4.55	0.533
6	Saya merupakan karyawan yang inovatif dan suka tantangan baru	4.44	0.532
7	Saya mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban	4.53	0.593
Rata-rata		4,498	

Sumber: Data primer diolah 2022 (Lampiran)

4.4. Analisis Inferensial

4.4.1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan pertama pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1

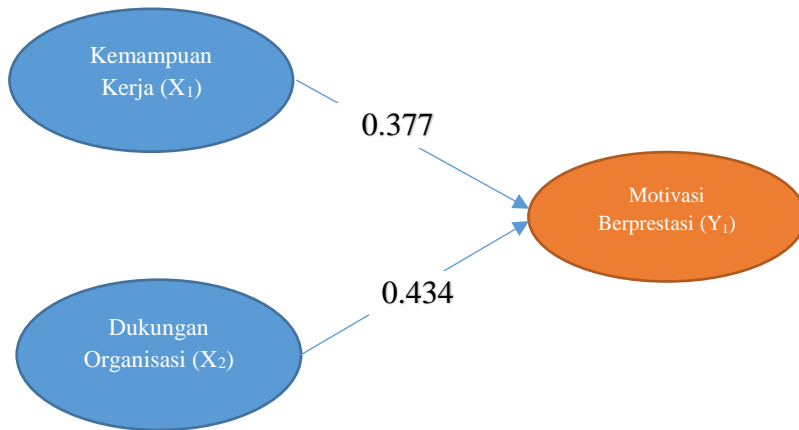
$$Y1 = b_1X1 + b_2X2$$

Tabel 4. 7 Persamaan Pertama

Variabel Independen	Stand. Koef Beta	Sig.
Kemampuan Kerja	0.377	0.001
Dukungan Organisasi	0.434	0.000

Variabel dependen: Motivasi berprestasi

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)



Gambar 4. 1 Regresi berganda Persamaan Pertama

$$Y_1 = 0.377.X_1 + 0.434.X_2$$

Persamaan Kedua pengaruh X₁, X₂ dan Y₁ terhadap Y₂

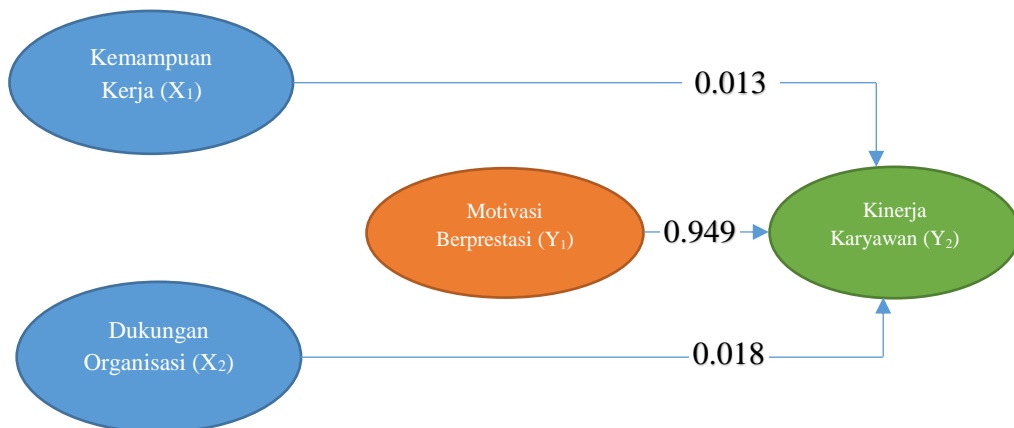
$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1$$

Tabel 4. 8 Persamaan Kedua

Variabel Independen	Stand. Koef Beta	Sig.
Kemampuan Kerja	0.013	0.750
Dukungan Organisasi	0.018	0.669
Motivasi Berprestasi	0.949	0.000

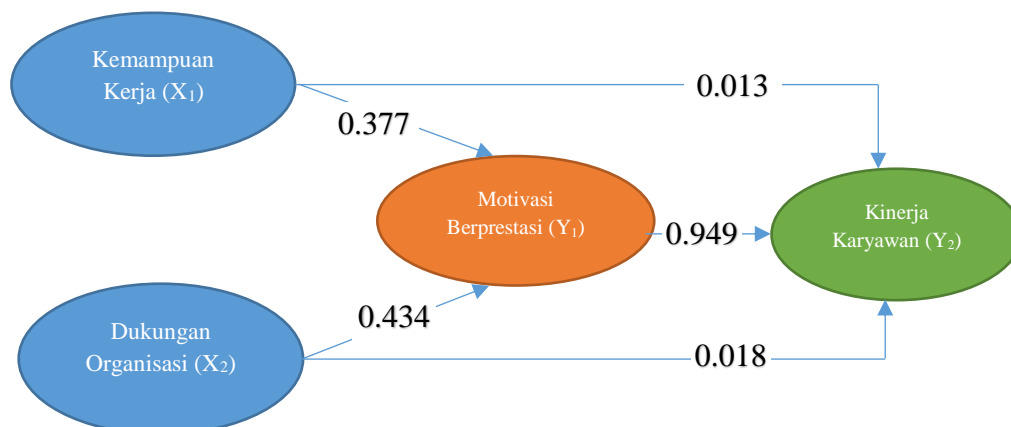
Variabel dependen: Kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)



Gambar 4. 2 Regresi Berganda Persamaan Kedua

$$Y_2 = 0.013.X_1 + 0.018.X_2 + 0.949.Y_1$$



Gambar 4. 3 Gabungan Persamaan 1 dan 2

Persamaan pertama. Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan hasil bahwa Kinerja karyawan sebagai variabel Y2 dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja sebagai variabel bebas X1 melalui Motivasi Berprestasi sebagai variabel mediasi Y1. Persamaan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh secara langsung } X_1 \rightarrow Y_1 &= b_1 = 0.377 \\
 \text{Pengaruh secara langsung } Y_1 \rightarrow Y_2 &= b_5 = 0.949 \\
 \text{Pengaruh secara langsung } X_1 \rightarrow Y_2 &= b_3 = 0.013 \\
 \text{Pengaruh secara tidak langsung } X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= \underline{b_1 \times b_5} = 0.377 \times 0.949 \\
 &= 0.358 \\
 \text{Total pengaruh secara tidak langsung} &= b_3 + (b_1 \times b_5) \\
 &= 0.013 + (0.377 \times 0.949) \\
 &= 0.013 + 0.358 \\
 &= 0.371
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penjumlahan dari persamaan pertama pengaruh secara tidak langsung $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ didapatkan nilai koefisien beta sebesar $0.357 >$ pengaruh secara langsung $X_1 \rightarrow Y_2$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0.013.

Persamaan kedua. Analisis jalur digunakan untuk mendapatkan hasil bahwa Kinerja sebagai variabel Y2 dipengaruhi oleh Dukungan Organisasi sebagai variabel bebas X2 melalui Motivasi Berprestasi sebagai variabel mediasi Y1. Persamaan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh secara langsung } X_2 \rightarrow Y_1 &= b_2 = 0.434 \\
 \text{Pengaruh secara langsung } Y_1 \rightarrow Y_2 &= b_5 = 0.949 \\
 \text{Pengaruh secara langsung } X_2 \rightarrow Y_2 &= b_4 = 0.018 \\
 \text{Pengaruh secara tidak langsung } X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 &= \underline{b_2 \times b_5} = 0.434 \times 0.949 \\
 &= 0.412 \\
 \text{Total pengaruh secara tidak langsung} &= b_4 + (b_2 \times b_5) \\
 &= 0.018 + (0.434 \times 0.949) \\
 &= 0.018 + 0.412 \\
 &= 0.430
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penjumlahan dari persamaan kedua pengaruh secara tidak langsung $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0.430 > pengaruh secara langsung $X_2 \rightarrow Y_2$ dengan nilai koefisien beta sebesar 0.018.

4.4.2. Pengujian Koefisien Pengaruh (Uji t)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. maka, dapat dinyatakan variabel terikat dipengaruhi secara parsial oleh variabel bebas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0.05 maka, variabel terikat tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel bebas.

H_0 : Artinya variabel dependen tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel independen

H₁: Artinya variabel dependen secara parsial dipengaruhi variabel independen

Tabel 4. 9 Uji T Persamaan Pertama

Variabel Independen	t	Sig.
Kemampuan kerja	3.498	0.001
Dukungan Organisasi	4.026	0.000

Variabel dependen: Motivasi berprestasi

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Hasil dari perhitungan variabel kemampuan kerja diperoleh harga $t_{\text{statistik}}$ sebesar 3.498 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, karena nilai signifikansi dari kemampuan kerja lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. Pada variabel dukungan organisasi diperoleh harga t statistik 4.026 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, karena nilai signifikansi dari dukungan organisasi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta.

Tabel 4. 10 Uji T Persamaan Kedua

Variabel Independen	t	Sig.
Kemampuan kerja	0.321	0.750
Dukungan organisasi	0.429	0.669
Motivasi berprestasi	21.556	0.000

Variabel dependen: Kinerja karyawan

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran)

Pada hasil perhitungan persamaan kedua dari variabel kemampuan kerja diperoleh harga t statistik sebesar 0.321 dengan nilai signifikansi sebesar $0.750 < 0.05$, karena nilai signifikansi dari kemampuan kerja lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima. Sehingga dapat dinyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. Hasil perhitungan dari variabel dukungan organisasi diperoleh harga t statistik sebesar 0.429 dengan nilai signifikansi sebesar $0.669 < 0.05$, karena nilai signifikansi dari kemampuan kerja lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima. Sehingga dapat dinyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta.

Hasil perhitungan persamaan kedua dari variabel motivasi berprestasi diperoleh harga t statistik sebesar 21.556 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, karena nilai signifikansi dari motivasi berprestasi lebih besar dari 0.05 maka H_0 ditolak dan dapat dinyatakan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah sebuah persyaratan pengujian yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda untuk meminimalisir jumlah kesalahan (error). Pada penelitian ini proses uji asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variabel pengganggu dalam model regresi atau apakah residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang baik adalah data residual berdistribusi normal sehingga model dapat dianalisis dengan analisis regresi. Uji normalitas pada penelitian ini adalah, Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan hipotesis;

H_0 : Data residual terdistribusi normal

H_a : Data residual terdistribusi tidak normal

Dasar pembuatan keputusan akan menggunakan nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual terdistribusi normal, Jika nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual terdistribusi tidak normal. Hasil penelitian pada persamaan 1 didapat nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$ maka data residual pada persamaan pertama dinyatakan terdistribusi normal maka H_0 diterima. Pada persamaan 2 hasil uji normalitas mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$ maka data residual pada persamaan 2 dinyatakan terdistribusi normal maka H_0 diterima.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah persamaan model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat hubungan antar variabel

bebas. Cara pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF (variance inflation factor).

Nilai yang menjadi acuan digunakan untuk membuktikan adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang didapatkan ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018). Keputusan untuk melihat adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang didapatkan ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Sedangkan, untuk membuktikan tidak adanya multikolinearitas jika nilai toleransi yang diperoleh ≥ 0.10 atau dengan nilai $VIF \leq 10$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan kerja	0.998	1.002
Dukungan Organisasi	0.998	1.002

Sumber: data primer diolah 2022 (Lampiran)

Hasil pengujian multikolinearitas pada persamaan pertama yang ditampilkan tabel 4.11 menampilkan variabel kemampuan kerja dan dukungan organisasi memperoleh nilai toleransi $0.998 \geq 0.10$ dan nilai VIF 1.002 dari data tersebut dapat dinyatakan model regresi pada persamaan pertama tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan kerja	0.827	1.209
Dukungan organisasi	0.783	1.277

Motivasi berprestasi	0.683	1.464
----------------------	-------	-------

Sumber: data primer diolah 2022 (Lampiran)

Hasil pengujian multikolinearitas pada persamaan kedua yang ditampilkan pada tabel 4.12 menampilkan variabel kemampuan kerja memperoleh nilai toleransi $0.827 \geq 0.10$ dan nilai VIF 1.209, dukungan organisasi memperoleh nilai tolerance $0.783 \geq 0.10$ dan nilai VIF 1.277, dan motivasi berprestasi memiliki nilai toleransi $0.683 \geq 0.10$ dan nilai VIF 1.464, dari hasil uji multikolinearitas pada persamaan 2 dapat dinyatakan bahwa model regresi persamaan 2 tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji dengan uji Glejser. Uji Glejser menunjukkan regresi nilai absolut dari residual pada variabel independen dengan dasar pembuatan keputusan, jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama

Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
Kemampuan kerja	0.458	Tidak Terjadi
Dukungan Organisasi	0.506	Tidak Terjadi

Sumber: data primer diolah 2022 (lampiran)

Hasil pengujian glejser pada persamaan pertama yang ditunjukkan oleh tabel 4.13 menampilkan nilai signifikansi pada persamaan pertama tidak terdapat heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi >0.05 .

Tabel 4. 14 Hasil Uji heteroskedastisitas Persamaan Kedua

Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
Kemampuan kerja	0.800	Tidak Terjadi
Dukungan organisasi	0.961	Tidak Terjadi
Motivasi berprestasi	0.718	Tidak Terjadi

Sumber: data primer diolah 2022 (lampiran)

Hasil pengujian glejser pada persamaan kedua yang ditunjukkan oleh tabel 4.14 menampilkan nilai signifikansi pada persamaan pertama tidak terdapat heteroskedastisitas ditunjukkan oleh nilai signifikansi >0.05 .

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi statistik 0.001. Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Bugajska *et al* (2020) kemampuan kerja merupakan istilah umum yang mencakup semua komponen psikofisiologis dan intelektual seseorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Menurut Busch *et al* (2010) kemampuan kerja dan motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau tujuan yang lebih baik. Kemampuan kerja yang baik akan membuat seseorang

termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memiliki sifat atau perasaan ingin mengungguli. Perasaan atau rasa ingin mengungguli ini disebut motivasi berprestasi.

Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardikaningsih & Arifin (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki peran secara nyata terhadap motivasi berprestasi, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli & Mustafa (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi, dan berdasarkan penelitian Juniarti *et al* (2022) menyatakan kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara nyata mengenai kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena ketika seorang karyawan merasa mampu atau memiliki kemampuan kerja yang baik dalam suatu bidang tertentu maka mereka akan termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya.

4.5.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingginya pengaruh secara langsung dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi statistik 0.000. Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam memotivasi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamida *et al* (2020) dukungan organisasi juga dapat dilihat sebagai komitmen organisasi kepada karyawan. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika

terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Osch (2010) Dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan. Dukungan organisasi adalah sesuatu yang dinantikan oleh setiap karyawan. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin loyal karyawan dalam bekerja di perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dengan baik oleh pihak perusahaan. Adanya kesan atau rasa dihargai ini akan menyebabkan tingginya motivasi berprestasi dalam mencapai kinerja terbaik. Sependapat dengan beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Retnowati (2020) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi kemudian penelitian dari Al Banin *et al* (2020) menyatakan dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, dan penelitian lain dari Zulkifli & Mustafa (2018) yang menyatakan Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada responden maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

4.5.3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $t_{\text{statistik}}$ 0.750. Hal ini dapat terjadi karena kemampuan kerja tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya motivasi berprestasi untuk memengaruhi kinerja karyawan, kinerja akan

tercipta ketika karyawan merasa ingin melampaui atau mengungguli serta ingin menjadi yang terbaik. Motivasi berprestasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Sari & Ratmono (2021) menyatakan kemampuan kerja adalah keterampilan yang melekat atau kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kinerja yang optimal tidak akan tercipta jika hanya mengandalkan kemampuan kerja saja tanpa adanya motivasi berprestasi.

Karyawan hanya akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa adanya peningkatan kinerja jika mereka tidak memiliki motivasi berprestasi maka kinerja yang optimal tidak dapat terwujud. Hal ini sesuai dengan teori Menurut Nabi *et al* (2017) dan (Zameer, 2014) Motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu meningkatkan kinerjanya secara drastis dan mendukung tujuan organisasi. Menurut Busch *et al* (2010) kemampuan kerja dan motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau tujuan yang lebih baik.

Hal ini dapat disebabkan semakin tingginya kemampuan kerja karyawan dalam penggunaan aplikasi atau tentang pengetahuan produk maka hal ini dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memacu motivasi berprestasi dari masing-masing karyawan serta berdampak positif

terhadap kinerja karyawan. Maka kemampuan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

4.5.4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi statistik 0.669. Dukungan organisasi yang diberikan perusahaan tidak akan mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan tanpa adanya motivasi berprestasi. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan.

Menurut Chen *et al* (2020) menyatakan dukungan organisasi mempunyai dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja. Menurut Osch (2010) menyatakan dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan. Hal ini karena semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan oleh pihak perusahaan maka karyawan merasa semakin dihargai dan ini menyebabkan karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan serta akan menimbulkan motivasi ini akan memengaruhi kinerja mereka. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan.

Hal ini dapat terjadi karena dukungan organisasi yang memadai hanya akan mampu memengaruhi persepsi dari karyawan namun jika mereka tidak

memiliki motivasi berprestasi dalam mencapai atau menjadi yang terbaik maka kinerja yang optimal tidak akan terwujud. Kinerja yang optimal tidak akan tercipta jika hanya mengandalkan dukungan organisasi saja tanpa adanya motivasi berprestasi karena karyawan hanya akan menerima dukungan organisasi yang diberikan tanpa adanya motivasi berprestasi maka tidak akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan jadi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

4.5.5. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh secara langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi statistik 0.000. Motivasi berprestasi hal yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Deshpande *et al*, (2013) motivasi berprestasi merupakan usaha individu dalam memotivasi dirinya untuk menerima dan menjawab tantangan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan. Menurut Marsudi (2017) Orang yang bermotivasi tinggi adalah orang yang berusaha keras, untuk mendukung tujuan produksi pekerjaan dan organisasi, orang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan sedikit usaha untuk bekerja. Menurut Prastiwi *et al* (2022) menyatakan semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya motivasi kerja, dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap totalitas kerja. Motivasi setiap karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini karena semakin tinggi motivasi karyawan maka kemauan atau tujuan ingin menjadi yang

terbaik semakin tinggi, inilah yang menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Sependapat dengan beberapa penelitian salah satunya yang dilakukan oleh Hastari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Wuwungan *et al* (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Haslina *et al* (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berpengaruh semakin tinggi kinerja, kemudian menurut Adaria *et al* (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan menurut Ghozali (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Lestariningsih (2017) menyatakan bahwa secara motivasi berprestasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

4.5.6. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi statistik 0.750, namun kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi berprestasi yang dibuktikan oleh nilai total pengaruh tidak langsung sebesar $0.371 > 0.013$, di mana 0.013 merupakan nilai pengaruh secara langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki

seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini *et al*, 2015). Menurut Busch *et al* (2010) kemampuan kerja dan motivasi berkorelasi dalam pencapaian sebuah keinginan atau tujuan yang lebih baik. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dapat terjadi karena semakin tinggi kemampuan kerja akan meningkatkan motivasi berprestasi. Konsep motivasi berprestasi awal diperkenalkan oleh Murray dengan mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai: kemauan yang secara terus-menerus dan berulang untuk memecahkan masalah yang sulit, usaha yang teratur untuk mencapai tujuan serta tekad untuk berhasil (Murray, 1938). Motivasi berprestasi berperan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nabi *et al.* (2017) dan (Zameer, 2014) Motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena karyawan dengan motivasi tinggi dapat meningkatkan kinerjanya secara drastis serta mampu mendukung tujuan organisasi.

Kemampuan kerja sebagai pendukung dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya secara efektif dan efisien. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan karena karyawan tersebut merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan merasa ingin menjadi yang terbaik secara langsung akan meningkatkan pencapaian kinerja karyawan.

4.5.7. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi

dengan nilai total pengaruh tidak langsung sebesar $0.430 > 0.018$, di mana 0.018 merupakan nilai pengaruh secara langsung dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang tinggi akan menciptakan motivasi berprestasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Osch (2010) menyatakan dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja karena karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan yang telah diberikan. Berdasarkan penelitian Ambarsari *et al* (2021) dukungan organisasi yang diharapkan karyawan jika terpenuhi maka karyawan akan merasa didukung oleh manajemen sehingga mereka dapat memberikan umpan balik seperti bekerja dengan tekun dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Nabi *et al.* (2017) dan (Zameer, 2014) Motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena karyawan dengan motivasi tinggi dapat meningkatkan kinerjanya secara drastis serta mampu mendukung tujuan organisasi.

Dukungan organisasi sebagai bentuk dukungan atau support yang diberikan oleh perusahaan, ketika sebuah organisasi memberikan dukungan atau support yang baik maka hal tersebut dapat membuat karyawan merasa termotivasi dalam mencapai tujuan terbaik dalam pencapaian inilah akan menghasilkan kinerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

5.1.1. Kesimpulan Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel kemampuan kerja pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata 4.467, sehingga penilaian pada karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta pada kemampuan kerja dapat dinyatakan baik.
2. Variabel dukungan organisasi pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata 4.738, sehingga penilaian pada karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta pada dukungan organisasi dapat dinyatakan baik.
3. Variabel motivasi berprestasi pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata 4.482, sehingga penilaian pada karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta pada motivasi berprestasi dapat dinyatakan baik.
4. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata 4.498, sehingga penilaian pada karyawan PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta pada kinerja karyawan dapat dinyatakan baik.

5.1.2. Kesimpulan Hasil Analisis Inferensial

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi t statistik sebesar 0.001
2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi t statistik sebesar 0.000

3. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar 0.750
4. Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar 0.669
5. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar 0.000
6. Motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai total 0.371
7. Motivasi berprestasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai total 0.430

5.2. Saran

1. Bagi Karyawan

Perlu mempertahankan semua yang sudah baik seperti mampu memahami kebijakan yang telah di berikan oleh organisasi dan mempertahankan kolaborasi dalam pemberian penilaian hasil kerja atau penyelesaian tugas agar motivasi berprestasi tetap baik. Dalam peningkatan kinerja hendaknya karyawan melakukan peningkatan pada kemampuan kerja dengan cara mempelajari secara terus menerus alat atau aplikasi yang biasa digunakan agar lebih mahir dan mampu memberikan kinerja yang optimal, serta belajar untuk menerima resiko dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan menjadi karyawan yang terbaik.

2. Bagi Instansi dan Pemimpin:

Perlu mempertahankan saat ini yang sudah baik seperti, memberikan rasa mempercayai karyawan akan tugas yang diberikan dan memberikan akses internet yang lancar dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Kemudian untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pemimpin dapat melakukan pemberian pelatihan dan pengembangan terkait pengetahuan produk, kemampuan penggunaan aplikasi atau alat kerja agar karyawan memiliki kemampuan kerja yang optimal, kemudian pemimpin juga disarankan mampu mendengarkan dan menghargai masukan dari karyawan karena saat karyawan merasa dihargai oleh organisasi mereka akan termotivasi untuk menjadi yang terbaik dan hal ini tentu akan memicu kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel yang di rekomendasikan seperti budaya organisasi, keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaria. M. M., Munir. A. R., Azis. E., Achmad. M., & Djunaidi. F. G. The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office.
- Agustyna. A., & Prasetio. A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(1). 28-38.
- Anderson. David R. Dennis J. Sweeney. Thimas A. Williams. Jefferey D. Camm dan James J. Cochran. 2014. *Statistics For Business and Economics 12e*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Al Banin. Q., Eliyana. A., & Latifiyah. E. R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(9). 333-346.
- Ambarsari. V. R., Khuzaini. K., & Prijati. P. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *INOVASI*. 17(2). 239-247.
- Arif. M., Maulana. T., & Lesmana. M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. 4(1). 106-119.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Bakker. A. B., Tims. M., & Derks. D. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The role of job. *Human Relations*. Vol.65(10).
- Brahmannanda. Satya & IGA Manuati Dewi. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol.7(5):89-98.
- Bugajska. J., Makowiec-Dąbrowska. T., & Kostka. T. (Eds.). (2020). *Individual and Occupational Determinants: Work Ability in People with Health Problems*. CRC Press.

- Büsch, V., Dittrich, D., & Lieberum, U. (2010). Determinants of work motivation and work ability among older workers and implications for the desire for continued employment. *Comparative Population Studies*, 35(4).
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. and Liang, X. (2020), "The impact of organizational support on employee performance", *Employee Relations*, Vol. 42 (1):166-179.
- Deshpandé, R., Grinstein, A., Kim, S.-H. and Ofek, E. (2013), "Achievement motivation, strategic orientations and business performance in entrepreneurial firms: How different are Japanese and American founders?", *International Marketing Review*, Vol. 30 (3):231-252.
- Diah. L.. & Nugraheni. K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja. Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*. 2(1). 59-68.
- Ghozali. Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS (edisi 5). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS (edisi 7). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 3(1).
- Ghozali. Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamida. H.. Sodik. S.. & Rahayu. Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*. 6(1). 36-48.
- Haslina. M.. Ahyani. N.. & Ardiansyah. A. (2020). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4(2). 1802-1811.

- Hastari, S., Mufidah, E., Wahyudi, P., & Laksmi, D. (2021). Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity. *Management Science Letters*, 11(2), 425-434.
- Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931-938.
- Juniarti, G. A., Irwanto, T., & Ariska, Y. I. (2022). The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Seluma Regency. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 1(1), 19-23.
- Lestariningsih, M. (2017, July). Self-efficacy and achievement motivation on performance with perceived organizational support moderation (A study on private university lecturer with "A" Accreditation Kopertis Region VII East Java). In *2017 International Conference on Organizational Innovation* (pp. 81-85).
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80-100.
- Megiyani, N. P., Kusuma, I. G. N. E. T., & Rihayana, I. G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Nusa Kahyangan Asri Gianyar. *Values*, 2(3), 625-634.
- Mitchell, J. I., Gagné, M., Beaudry, A., & Dyer, L. (2012). The role of perceived organizational support, distributive justice and motivation in reactions to new information technology. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 729-738.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.

- Na-Nan, K. and Sanamthong, E. (2020), "Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 37 (1):1-17.
- Nabi, M.N., Islam, M.M., Dip, T.M. & Hossain, M.A. (2017). The Impact of Motivation on Employee Performances: a Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Review*, 5(4), 57-78
- Obeng. A. F.. Quansah. P. E.. Cobbinah. E.. & Danso. S. A. (2020). Organizational climate and employee performance: Examining the mediating role of organizational commitment and moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*. 10(3). 238262-238262.
- Osch, Lieke, A.W.J. van. 2010. Changing perceptions: how individual perceptions of organisational support influence employee's motivation to continue to work. Master Thesis. Human resource studies Tilburg University.
- Pawar. B. S. (2020). *Employee Performance And Well-Being*. Routledge.
- Prastiwi. I. E.. Pardanawati. S. L.. & Kurniawan. D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. 6(1).
- Retnowati. E. (2020). Pengaruh Kesan dukungan organisasi dan Keterampilan interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Gloster Furniture. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 3(2). 498-505.
- Rezeki. F.. & Hidayat. R. (2022). The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. *The Management Journal of Binaniaga*. 6(1). 13-22.
- Robbins. Stephen P. dan Judge. (2022). *Organizational Behaviour*. Pearson Education Limited. Updated 18th Edition Global Edition.
- Rudini. A. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rejeki Mentaya Group Di Sampit. *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*. 6(1). 01-07.
- Samwel. J. O. (2018). An assessment of the impact of performance management on employee and organization performance-evidence from selected private organizations in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*. 8(3). 199217-199217.

- Sari. P. A.. & Ratmono. R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja. Kompensasi. Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*. 1(2). 319-331.
- Sasmita. N. A.. & Mustika. M. D. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program" I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*. 5(2). 105-114.
- Shah. M.. & Asad. M. (2018). Effect of motivation on employee retention: Mediating role of perceived organizational support. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 7(2). pp-511.
- Sinambela. E. A.. & Lestari. U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan. Lingkungan Kerja. dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEWIRAUSAHAAN*. 10(1). 178-190.
- Siregar. D. A. A.. & Pasaribu. F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 5(1). 215-228.
- Siyoto. S.. & Sodik. M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Suaeb. S.. Agussalim. A.. & Jasman. J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Guru Sma Negeri 2 Kota Bima. *Jurnal PenKomi (Kajian Pendidikan dan Ekonomi)*. 4(1). 60-68.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutianingsih. S.. & Handayani. T. K. W. (2021). Effect Of Work Motivation. Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics. Business and Accounting Research (IJEBAR)*. 5(4).
- Suwandi. S.. Dasmadi. D.. & Purwanto. H. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. 9(2). 229-236.
- Syamsuri. A. R.. & Siregar. Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan. Disiplin Kerja. Remunerasi. dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*. 2(2). 95.

- Tewal. B., Pandowo. M. C. H., & Tawas. H. N. (2017). Perilaku Organisasi.
- Tupti. Z., & Lestari. D. (2021). The Role Of Employee Achievement: Work Ability And Motivation. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*. 2(1). 238-249.
- Udin. U. (2021). A Theoretical Model Of Leadership Styles (Transformational And Transactional) Influence On Innovative Work Behavior And Employee Performance: Testing The Role Of Knowledge Sharing And Organizational Learning As Mediation Variables. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*. 3(5). 313-321.
- Umihastanti. D., & Frianto. A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10(1). 219-232.
- Wahyu. W., & Salam. R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Werdhiastutie. A., Suhariadi. F., & Partiwi. S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*. 3. 747-752.
- Wuryani. E., Rodlib. A., Sutarsib. S., Dewib. N., & Arifb. D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*. 11(2). 365-372.
- Wuwungan. M. B., Nelwan. O. S., & Uhing. Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 8(1).
- Yusri. M., Razak. M., & Saripuddin. D. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Asn (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 2(1). 1-9.
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar & Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4(1):293–298

Zulkifli. J.. & Mustafa. Z. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman DI Yogyakarta)* (Master's thesis. Universitas Islam Indonesia).

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyelesaian tesis, maka saya:

Nama: Muhammad Rizki Novrilisma Perdana

Status: Mahasiswa Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner berikut ini. Responden yang terhormat, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan anda sebagai responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kemampuan kerja, dukungan organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja karyawan. Tidak ada kriteria yang benar dan salah pada pengisian kuesioner ini, dan tidak akan memengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu untuk itu saya memohon agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya pada setiap pernyataan.

Saya telah mendesain kuesioner ini agar dapat diisi dalam waktu 5-10 menit. Seluruh informasi yang terkumpul akan saya gunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan diberikan ke pihak lain. Selanjutnya data yang terkumpul akan disajikan tanpa mencantumkan nama orang, sehingga data tersebut tersaji dalam bentuk keseluruhan dan bukan data individu yang Bapak/Ibu berikan.

Apabila ada pertanyaan terkait kuesioner ini, anda dapat menanyakan langsung ke Rizki (081390458634) atau mengirim email ke rizkiari23@gmail.com

Bagian I: Profil Responden

Petunjuk pengisian kuesioner: Baca kuesioner dengan teliti dan berikan tanda ✓ pada setiap jawaban yang dirasa paling sesuai.

1. Kode Responden:

Bagian II: Pertanyaan

- Keterangan bobot nilai setiap jawaban

No	Skala	Pernyataan	Singkatan
1	6	Sangat setuju	SS
2	5	Setuju	S
3	4	Agak setuju	AS
4	3	Kurang setuju	KS
5	2	Tidak setuju	TS
6	1	Sangat tidak setuju	STS

- Petunjuk pengisian kuesioner: Baca kuesioner dengan teliti dan berikan tanda \surd pada setiap jawaban yang dirasa paling sesuai.

Perntanyaan:

No	Pertanyaan terkait Kemampuan kerja (X ₁)	SS	S	AS	AS	TS	STS
		6	5	4	3	2	1
1	Saya memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya						
2	Saya mampu menguasai dan mengoperasikan setiap alat atau aplikasi yang digunakan untuk bekerja						
3	Saya selalu mengikuti prosedur sesuai standar pada saat bekerja						
4	Saya mampu memahami kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan baik						
5	Saya mampu mengikuti rencana dan tujuan dari perusahaan						

6	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan						
7	Saya mampu bersosialisai dengan baik terhadap lingkungan kerja organisasi						

No	Pertanyaan terkait Dukungan Organisasi (X₂)	SS	S	AS	AS	TS	STS
		6	5	4	3	2	1
1	Saya merasa kinerja saya dalam bekerja dinilai dengan adil						
2	Saya merasa Diperlakukan dengan hormat oleh organisasi						
3	Saya menerima upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja saya						
4	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan sama kepada setiap karyawan untuk naik jabatan						
5	Saya merasa organisasi memberikan rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan saya						
6	Saya merasa dipercayai oleh organisasi						
7	Alat kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai standar						
8	Jaringan internet yang digunakan oleh perusahaan dalam bekerja adalah jaringan internet yang lancer dan stabil						
9	Organisasi selalu melakukan pemberian pelatihan kepada para karyawan						
10	Organisasi mendengarkan dan menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawan						

No	Pertanyaan terkait Motivasi Berprestasi (Y ₁)	SS	S	AS	AS	TS	STS
		6	5	4	3	2	1
1	Saya bersedia menerima risiko untuk mencapai tujuan saya						
2	Saya selalu meminta penilaian atau pendapat dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas						
3	Saya memiliki keinginan untuk menjadi atasan pada perusahaan atau organisasi tempat saya bekerja						
4	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik						
5	Saya menginginkan tim yang terbaik untuk mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas						

No	Pertanyaan terkait Kinerja Karyawan (Y ₂)	SS	S	AS	AS	TS	STS
		6	5	4	3	2	1
1	Saya mampu memenuhi target yang diberikan						
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas						
3	Saya berusaha meminimalisir anggaran dalam setiap pekerjaan						
4	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan						
5	Saya selalu tertib dalam bekerja dan selalu menjalankan sesuai SOP						
6	Saya merupakan karyawan yang inovatif dan suka tantangan baru						

7	Saya mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban						
---	--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2

Hasil Pengisian Kuesioner

Variabel Kemampuan Kerja X1

Nomor responden	Kemampuan kerja (X1)						
	a	b	c	d	e	f	g
R1	4	4	4	4	4	4	4
R2	5	4	5	5	5	5	4
R3	4	5	4	5	4	4	5
R4	5	4	5	6	5	5	5
R5	5	4	4	4	4	4	4
R6	5	5	5	5	5	5	5
R7	4	4	4	4	5	4	4
R8	4	4	4	4	4	5	4
R9	5	4	5	5	5	5	5
R10	4	5	5	4	4	5	4
R11	5	4	4	6	4	4	4
R12	5	4	4	4	5	5	5
R13	5	5	4	5	5	5	6
R14	4	4	3	5	4	4	4
R15	4	5	5	4	5	4	5
R16	4	4	4	4	4	4	4

R17	4	4	5	4	5	5	4
R18	5	5	5	5	5	5	5
R19	4	5	4	5	5	4	4
R20	4	5	5	4	5	5	5
R21	4	4	4	4	4	4	5
R22	5	4	5	5	5	4	5
R23	4	4	4	4	4	4	4
R24	5	5	5	6	5	4	4
R25	5	4	5	4	5	4	5
R26	4	5	5	5	5	4	5
R27	5	4	5	5	5	4	5
R28	4	5	4	5	4	5	4
R29	4	5	5	4	5	4	4
R30	5	4	5	5	4	5	5
R31	4	3	4	3	4	4	3
R32	3	4	4	4	4	4	4
R33	4	4	4	4	4	4	4
R34	4	5	5	4	5	5	4
R35	5	4	4	4	5	5	4
R36	5	5	5	5	5	5	5
R37	4	4	4	4	4	4	5
R38	6	4	5	5	5	5	5
R39	4	4	4	4	4	5	4
R40	4	4	4	4	4	4	5

R41	5	5	5	5	4	5	5
R42	4	4	5	5	4	5	4
R43	5	4	4	4	5	4	5
R44	4	5	5	5	4	5	4
R45	5	5	5	5	5	5	5
R46	4	4	4	4	4	4	4
R47	4	5	5	5	4	5	4
R48	4	4	4	4	4	4	4
R49	4	5	4	5	5	4	4
R50	5	5	5	5	5	5	5
R51	5	4	4	5	4	4	5
R52	5	5	5	4	4	5	5
R53	4	4	4	4	5	4	4
R54	4	4	5	6	5	4	4
R55	4	4	4	4	5	4	4
R56	5	4	4	4	4	4	4
R57	4	5	5	5	5	5	5
R58	5	4	5	4	4	5	4
R59	4	5	4	5	4	5	4
R60	4	5	4	5	5	4	5
R61	5	5	5	5	5	5	5
R62	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Dukungan Organisasi X2

Nomor responden	Dukungan Organisasi (X2)									
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
R1	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5
R2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
R3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
R4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
R5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6
R6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
R7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
R8	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
R9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R10	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
R11	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
R12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
R14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
R15	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
R16	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
R17	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4
R18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

R20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
R22	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
R23	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
R24	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
R25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
R27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
R28	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
R29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
R30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
R31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
R32	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
R33	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
R34	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
R35	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
R36	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4
R37	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5
R38	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
R39	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
R40	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3
R41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

R44	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
R45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
R46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
R47	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
R48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R49	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5
R50	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
R51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
R52	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
R53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R56	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5
R57	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
R58	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
R59	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
R60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
R61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R62	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4

Variabel Motivasi Berprestasi Y1

Nomor responden	Motivasi Berprestasi (Y1)				
	a	b	c	d	e
R1	4	4	4	4	4

R2	4	5	4	5	5
R3	5	4	4	4	5
R4	5	5	5	5	5
R5	4	4	4	4	4
R6	5	5	5	5	5
R7	4	4	4	4	4
R8	4	4	4	4	4
R9	5	5	5	5	5
R10	4	4	5	6	4
R11	4	4	5	4	5
R12	4	5	5	5	4
R13	5	5	5	5	5
R14	4	4	4	4	4
R15	4	4	5	5	4
R16	4	4	4	4	4
R17	4	5	5	4	5
R18	6	4	5	5	5
R19	4	5	4	5	5
R20	4	5	5	5	5
R21	5	4	4	4	4
R22	4	5	5	5	4
R23	4	4	4	4	4
R24	5	4	5	5	5
R25	4	5	5	4	4

R26	4	5	4	5	5
R27	4	4	6	5	5
R28	4	5	4	5	4
R29	4	4	5	4	5
R30	5	5	4	5	4
R31	5	5	5	5	5
R32	4	4	5	5	4
R33	5	5	5	4	4
R34	5	5	4	5	5
R35	4	5	5	5	3
R36	4	5	4	4	4
R37	5	5	5	5	5
R38	4	5	4	5	4
R39	4	4	4	4	4
R40	4	4	4	4	4
R41	5	4	5	4	5
R42	5	5	4	4	4
R43	5	4	5	4	5
R44	4	4	4	4	4
R45	4	5	4	4	5
R46	4	4	4	4	4
R47	4	5	5	4	5
R48	4	5	5	5	4
R49	5	5	5	5	5

R50	4	4	4	4	4
R51	5	5	5	5	5
R52	4	5	4	5	4
R53	4	4	5	4	5
R54	5	5	4	5	4
R55	4	5	4	5	4
R56	5	4	5	5	5
R57	4	4	4	4	4
R58	4	5	5	4	5
R59	5	5	4	4	4
R60	5	6	4	5	4
R61	4	5	5	4	5
R62	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja Karyawan Y2

Nomor responden	Kinerja Karyawan (Y2)						
	a	b	c	d	e	f	g
R1	4	4	4	4	4	4	4
R2	5	5	5	5	5	4	4
R3	4	4	4	4	4	5	5
R4	5	5	5	5	5	5	5
R5	4	4	4	4	4	4	4
R6	5	5	5	5	5	5	5
R7	4	4	5	4	4	4	4

R8	4	5	4	4	4	4	4
R9	4	5	5	6	5	5	4
R10	4	5	5	4	5	5	4
R11	4	4	4	5	4	4	5
R12	5	5	5	4	5	5	4
R13	5	5	5	5	5	5	5
R14	4	4	4	4	4	4	4
R15	5	5	5	5	4	4	4
R16	4	4	4	4	4	4	4
R17	5	4	5	4	5	4	5
R18	4	4	5	5	5	5	6
R19	5	5	5	4	5	5	5
R20	5	4	5	5	5	5	5
R21	4	4	4	5	4	4	4
R22	4	5	5	5	5	4	4
R23	4	4	4	4	4	4	4
R24	5	5	5	5	5	4	5
R25	4	5	4	5	4	4	5
R26	5	5	5	4	5	4	4
R27	4	5	5	5	5	5	5
R28	5	4	5	4	5	4	4
R29	4	5	4	5	4	5	4
R30	4	4	5	4	5	5	5
R31	5	5	5	5	5	5	5

R32	4	5	4	5	4	5	4
R33	5	4	4	5	5	4	5
R34	6	4	5	4	5	4	6
R35	4	4	5	5	4	5	4
R36	5	4	4	4	4	4	4
R37	5	5	5	5	5	5	5
R38	4	4	4	4	5	5	5
R39	4	4	4	4	4	4	4
R40	4	4	4	4	4	5	4
R41	5	4	5	5	4	4	5
R42	4	4	5	4	5	5	4
R43	4	4	4	5	6	4	5
R44	4	4	4	4	4	4	4
R45	4	4	5	6	4	5	4
R46	4	4	4	4	4	4	5
R47	4	5	5	4	5	4	4
R48	5	4	5	4	5	4	5
R49	5	5	5	5	5	5	5
R50	4	4	4	4	4	4	4
R51	5	4	5	4	5	6	5
R52	4	4	4	5	4	4	6
R53	5	5	5	5	4	4	4
R54	4	5	5	4	5	5	4
R55	4	5	5	4	5	4	5

R56	4	5	4	5	5	5	5
R57	5	4	4	4	4	4	4
R58	4	4	5	5	5	4	4
R59	4	5	5	4	4	4	5
R60	5	5	5	5	4	4	5
R61	5	5	5	4	4	5	5
R62	4	4	4	4	5	4	4

Lampiran 3

validitas dan reliabilitas X1

		Correlations							
		pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	pertanyaan5	pertanyaan6	pertanyaan7	total
pertanyaan1	Pearson Correlation	1	-.004	.375**	.352**	.325*	.340**	.482**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.978	.003	.005	.010	.007	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan2	Pearson Correlation	-.004	1	.397**	.381**	.287*	.360**	.343**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.978		.001	.002	.024	.004	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan3	Pearson Correlation	.375**	.397**	1	.338**	.428**	.514**	.321*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.007	.001	.000	.011	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan4	Pearson Correlation	.352**	.381**	.338**	1	.275*	.207	.300*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.007		.030	.106	.018	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan5	Pearson Correlation	.325*	.287*	.428**	.275*	1	.131	.378**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.010	.024	.001	.030		.308	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan6	Pearson Correlation	.340**	.360**	.514**	.207	.131	1	.226	.598**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.000	.106	.308		.078	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan7	Pearson Correlation	.482**	.343**	.321*	.300*	.378**	.226	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.011	.018	.002	.078		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
total	Pearson Correlation	.641**	.603**	.735**	.658**	.613**	.598**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.768	7

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pertanyaan1	62	4.42	.560	.071
pertanyaan2	62	4.39	.523	.066
pertanyaan3	62	4.47	.535	.068
pertanyaan4	62	4.55	.645	.082
pertanyaan5	62	4.52	.504	.064
pertanyaan6	62	4.47	.503	.064
pertanyaan7	62	4.45	.563	.072

Validitas dan reliabilitas X2

Correlations

		pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	pertanyaan5	pertanyaan6	pertanyaan7	pertanyaan8	pertanyaan9	pertanyaan10	total-data
pertanyaan1	Pearson Correlation	1	.163	.390**	.093	.204	.274*	.229	.274*	.440**	.317*	.646**
	Sig. (2-tailed)		.204	.002	.472	.112	.031	.074	.031	.000	.012	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan2	Pearson Correlation	.163	1	.242	.129	.238	.181	.267*	.245	.296*	.166	.545**
	Sig. (2-tailed)	.204		.058	.318	.062	.158	.036	.055	.020	.198	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan3	Pearson Correlation	.390**	.242	1	-.067	.166	.300*	.257*	.153	.232	.215	.527**
	Sig. (2-tailed)	.002	.058		.607	.198	.018	.044	.237	.069	.093	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan4	Pearson Correlation	.093	.129	-.067	1	.187	.108	-.008	.259*	.239	.151	.369**
	Sig. (2-tailed)	.472	.318	.607		.146	.403	.950	.042	.061	.242	.003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan5	Pearson Correlation	.204	.238	.166	.187	1	.112	.195	.352**	.443**	.211	.589**
	Sig. (2-tailed)	.112	.062	.198	.146		.388	.128	.005	.000	.100	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan6	Pearson Correlation	.274*	.181	.300*	.108	.112	1	.058	.089	.051	.037	.398**
	Sig. (2-tailed)	.031	.158	.018	.403	.388		.656	.490	.694	.773	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan7	Pearson Correlation	.229	.267*	.257*	-.008	.195	.058	1	.193	.314*	.176	.497**
	Sig. (2-tailed)	.074	.036	.044	.950	.128	.656		.133	.013	.171	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan8	Pearson Correlation	.274*	.245	.153	.259*	.352**	.089	.193	1	.367**	.225	.580**
	Sig. (2-tailed)	.031	.055	.237	.042	.005	.490	.133		.003	.079	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan9	Pearson Correlation	.440**	.296*	.232	.239	.443**	.051	.314*	.367**	1	.295*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.069	.061	.000	.694	.013	.003		.020	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan10	Pearson Correlation	.317*	.166	.215	.151	.211	.037	.176	.225	.295*	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.012	.198	.093	.242	.100	.773	.171	.079	.020		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
total-data	Pearson Correlation	.646**	.545**	.527**	.369**	.589**	.398**	.497**	.580**	.694**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.727	10

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pertanyaan1	62	4.68	.594	.075
pertanyaan2	62	4.76	.534	.068
pertanyaan3	62	4.77	.459	.058
pertanyaan4	62	4.73	.450	.057
pertanyaan5	62	4.76	.564	.072
pertanyaan6	62	4.79	.484	.061
pertanyaan7	62	4.76	.502	.064
pertanyaan8	62	4.79	.484	.061
pertanyaan9	62	4.68	.536	.068
pertanyaan10	62	4.66	.542	.069

validitas dan reliabilitas Y1

Correlations

		pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	pertanyaan5	total
pertanyaan1	Pearson Correlation	1	.179	.184	.243	.355**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.164	.151	.057	.005	.000
	N	62	62	62	62	62	62
pertanyaan2	Pearson Correlation	.179	1	.054	.399**	.102	.554**
	Sig. (2-tailed)	.164		.677	.001	.430	.000
	N	62	62	62	62	62	62
pertanyaan3	Pearson Correlation	.184	.054	1	.314*	.464**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.151	.677		.013	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
pertanyaan4	Pearson Correlation	.243	.399**	.314*	1	.119	.664**
	Sig. (2-tailed)	.057	.001	.013		.357	.000
	N	62	62	62	62	62	62
pertanyaan5	Pearson Correlation	.355**	.102	.464**	.119	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.005	.430	.000	.357		.000
	N	62	62	62	62	62	62
total	Pearson Correlation	.620**	.554**	.646**	.664**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.614	.614	5

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pertanyaan1	62	4.37	.520	.066
pertanyaan2	62	4.56	.532	.068
pertanyaan3	62	4.52	.535	.068
pertanyaan4	62	4.52	.535	.068
pertanyaan5	62	4.44	.532	.068

Validitas dan reliabilitas Y2

Correlations

		pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	pertanyaan5	pertanyaan6	pertanyaan7	total
pertanyaan1	Pearson Correlation	1	.201	.469**	.055	.275*	.039	.322*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.117	.000	.672	.030	.761	.011	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan2	Pearson Correlation	.201	1	.416**	.289*	.223	.234	.005	.558**
	Sig. (2-tailed)	.117		.001	.023	.081	.067	.967	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan3	Pearson Correlation	.469**	.416**	1	.205	.479**	.305*	.185	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.110	.000	.016	.150	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan4	Pearson Correlation	.055	.289*	.205	1	.109	.191	.171	.502**
	Sig. (2-tailed)	.672	.023	.110		.400	.137	.183	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan5	Pearson Correlation	.275*	.223	.479**	.109	1	.300*	.306*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.030	.081	.000	.400		.018	.016	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan6	Pearson Correlation	.039	.234	.305*	.191	.300*	1	.189	.547**
	Sig. (2-tailed)	.761	.067	.016	.137	.018		.142	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
pertanyaan7	Pearson Correlation	.322*	.005	.185	.171	.306*	.189	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.011	.967	.150	.183	.016	.142		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62
total	Pearson Correlation	.571**	.558**	.727**	.502**	.652**	.547**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.678	.684	7

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pertanyaan1	62	4.42	.529	.067
pertanyaan2	62	4.45	.502	.064
pertanyaan3	62	4.60	.495	.063
pertanyaan4	62	4.50	.565	.072
pertanyaan5	62	4.55	.533	.068
pertanyaan6	62	4.44	.532	.068
pertanyaan7	62	4.53	.593	.075

UJI T, UJI F, R squared, multikolinieritas persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.563 ^a	.317	.294	1.399	.317	13.680	2	59	.000

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Kemampuan kerja

b. Dependent Variable: Motivasi berprestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.516	2	26.758	13.680	.000 ^b
	Residual	115.403	59	1.956		
	Total	168.919	61			

a. Dependent Variable: Motivasi berprestasi

b. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Kemampuan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.280	3.860		.591	.557		
	Kemampuan kerja	.253	.072	.377	3.498	.001	.998	1.002
	Dukungan organisasi	.258	.064	.434	4.026	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Motivasi berprestasi

UJI T, multikolinearitas persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.961 ^a	.923	.919	.623	.923	232.563	3	58	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Kemampuan kerja, Dukungan organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.959	3	90.320	232.563	.000 ^b
	Residual	22.525	58	.388		
	Total	293.484	61			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Kemampuan kerja, Dukungan organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.458	1.725		1.425	.159		
	Kemampuan kerja	.011	.035	.013	.321	.750	.827	1.209
	Dukungan organisasi	.014	.032	.018	.429	.669	.783	1.277
	Motivasi berprestasi	1.250	.058	.949	21.556	.000	.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji normalitas¹

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37544681
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.082
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60767306
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.059
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Heteroskedastisitas1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.787	2.549		.309	.759
	Kemampuan kerja	-.036	.048	-.096	-.747	.458
	Dukungan organisasi	.028	.042	.086	.669	.506

a. Dependent Variable: abs_res1

Heteroskedastisitas2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.558	1.004		.556	.580
	Kemampuan kerja	.005	.021	.037	.254	.800
	Dukungan organisasi	.001	.019	.007	.049	.961
	Motivasi berprestasi	-.012	.034	-.058	-.363	.718

a. Dependent Variable: abs_res2

Lampiran 4

Surat Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadindja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 037/PS.II.B.3/VIII/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

8 Agustus 2022

Kepada Yth.
Pimpinan
PT. Dimensi Ruang Digital
di Tempat

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Program Magister Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah berupa tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, seorang mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Rizki Novrilisma Perdana
No. Mhs. : 18911053
Program Studi : Magister Manajemen
No. HP. : 081390458634
Judul Tesis : " Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada PT. Dimensi Ruang Digital Di Yogyakarta."

bermaksud mohon ijin untuk melakukan penelitian pada instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan tugas akhir/tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr.wb.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Lampiran 5

Dokumentasi Penelitian



