



## 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 Perdana<sup>1</sup>, Zainal Mustafa EQ<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Indonesia

<sup>1</sup>[rizkiari23@gmail.com](mailto:rizkiari23@gmail.com), <sup>2</sup>[zainal.meq@uii.ac.id](mailto:zainal.meq@uii.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 November 2022

Disetujui 20 Desember 2022

Diterbitkan 25 Januari 2023

### Kata kunci:

Kemampuan kerja;  
Dukungan organisasi;  
Motivasi berprestasi;  
Kinerja karyawan; Era digital

### Keywords :

Work ability;  
organizational support;  
Achievement motivation;  
Employee performance;  
Digital era

### ABSTRAK

Kesadaran akan perkembangan zaman yang cepat haruslah dipahami oleh pelaku bisnis, karena hal ini penting terkait dengan perubahan zaman yang berubah ke era digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi 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 kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berprestasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

### ABSTRACT

*Awareness of the fast development of the times must be understood by business people, because this is important related to the changing times that are changing to the digital era. This study aims to examine the effect of work ability and organizational support on employee performance which is 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, all populations are used as samples. The results showed that work ability has a significant effect on achievement motivation, organizational support has a significant effect on motivation, work ability has no effect on employee performance, organizational support has no effect on employee performance, achievement motivation has a significant effect on employee performance, achievement motivation mediates the effect of work ability on employee performance, and achievement motivation mediate the effect of organizational support on employee performance.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

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 (Lie, 2018) 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 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 : Data Perusahaan

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 et al., 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. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengkaji

tentang pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yang mana menurut (Sugiyono, 2016) bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan dan penanganan informasi pertama dari tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi Pustaka dan dokumentasi. Analisis deskriptif dipakai memiliki tujuan dalam memberikan penjelasan tentang data penelitian. Hal ini bisa berbentuk volume data, jangkauan, minimal, maksimal, dan rata-rata yang bisa memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang dipakai pada penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 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

### 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 2

**Tabel 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

Data yang tunjukkan pada Tabel 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.

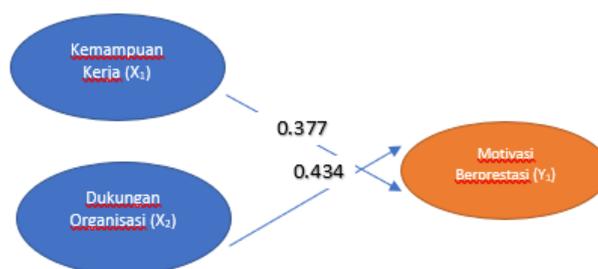
## Hasil Analisis Deskriptif

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 3 Persamaan Pertama**

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

Sumber: data primer diolah, 2022



**Gambar 1. Regresi berganda Persamaan Pertama**

**Tabel 4 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

Sumber: data primer diolah, 2022

## Uji Asumsi Klasik

### 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.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 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 5 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 6 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.

## 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, 2016). Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 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

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 8 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  $> 0.05$ .

## **Pembahasan**

### **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. 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, 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.

### **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.

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, 2018) yang menyatakan Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada responden maka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 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). 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 (Tamaela, 2022) motivasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu meningkatkan kinerjanya secara drastis dan mendukung tujuan organisasi. 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.

### **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. Sehingga 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.

### **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 (Kurniawan & Pratiwi, 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.

### **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). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dapat terjadi karena semakin tinggi kemampuan kerja akan meningkatkan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi berperan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) 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.

### **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. 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 (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) 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

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis di peroleh kesimpulan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi t statistik sebesar  $0.001$ . Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai signifikansi t statistik sebesar  $0.000$ . Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar  $0.750$ . Dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar  $0.669$ . Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t statistik sebesar  $0.000$ . Motivasi berprestasi memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai total  $0.371$ . Motivasi berprestasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai total  $0.430$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adaria, M. M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., & Djunaidi, F. G. (2021). *The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office*.
- Al Banin, Q., Eliyana, A., & Latifyah, 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).
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Work insecurity and compensation on turnover intention mediated by the job satisfaction of employees. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 89–98.
- Bugajska, J., Makowiec-Dąbrowska, T., & Kostka, T. (2020). *Individual and Occupational Determinants: Work Ability in People with Health Problems*. CRC Press.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*.
- Deshpande, R., Grinstein, A., Kim, S.-H., & Ofek, E. (2013). Achievement motivation, strategic orientations and business performance in entrepreneurial firms: How different are Japanese and American founders? *International Marketing Review*.
- Ghozali, I. (2016). Application of Multivariate Analysis With Program IBM SPSS 23 (8th Edition) VIII Printing. Semarang : Publishing Agency Diponegoro University.
- 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).
- 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.
- 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.
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, S. (2022). Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 961–977.
- Lestariningsih, M. (2017). 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). *2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017)*, 123–127.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- 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.
- Nurun Nabi, I. M., & Dip TM, H. A. A. (2017). Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- 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.

- 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), 1–7.
- 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.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D*. PT.Alfabet. Bandung.
- Tamaela, E. Y. (2022). an Examination of the Effects of Motivation, Compensation, and Career Development on the Performance of BMT Employees. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 3(01), 45–54.
- Zulkifli, J. (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)*. Universitas Islam Indonesia.