

Menemukan Kunci Kinerja: Pengaruh Kemampuan Dan Usaha Dengan Mediasi Dukungan Manajemen

Fita Ariastuti, Sutianingsih

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, Surakarta
fita.astuti05@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of ability and work effort on employee performance which is mediated by management support. This type of research applies quantitative descriptive and data collection techniques from questionnaires. The sample was 60 employees of UD. Gemah Ripah, Pacitan Regency. Sampling was carried out using purposive sampling. The data analysis methods used include validity tests, reliability tests, and classic assumption tests, which consist of normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. To test the hypothesis, use the Path Analysis and R2 tests using the SPSS Version 25 computer program. Based on the research results, it show that (1) Ability and Work Effort have a positive impact on Employee Performance at UD. Gemah Ripah Pacitan Regency. (2) Ability has a positive impact on management support but work effort does not have a positive impact on management support at UD. Gemah Ripah, Pacitan Regency. (3) Management Support does not have a positive impact on employee performance at UD. Gemah Ripah, Pacitan Regency. (4) Ability has a positive impact on performance but work effort does not have a positive impact on performance which is mediated by management support at UD. Gemah Ripah, Pacitan Regency.

Keywords: Ability, Effort, Management Support, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni guna memahami pengaruh kemampuan (*ability*), dan upaya (*effort*) kerja atas kinerja karyawan yang dimediasi oleh *support manajemen*. Jenis penelitian ini menerapkan deskriptif kuantitatif dan Teknik pengumpulan data dari sebaran kuesioner. Sampelnya adalah karyawan UD.Gemah Ripah Kabupaten Pacitan sebanyak 60 individu. Pengambilan sampel dilaksanakan memakai *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*) dan uji R² dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)Kemampuan (*ability*) dan upaya (*effort*) kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan di UD.Gemah Ripah Kabupaten Pacitan. (2)Kemampuan (*ability*) berdampak positif terhadap *support manajemen* namun upaya (*effort*) kerja tidak memberikan dampak positif terhadap *support manajemen* di UD.Gemah Ripah Kabupaten Pacitan. (3) *Support Manajemen* tidak berdamapk positif terhadap kinerja karyawan di UD.Gemah Ripah Kabupaten Pacitan. (4)Kemampuan (*ability*) berdampak positif terhadap kinerja namun upaya (*effort*) Kerja tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh *support manajemen* di UD.Gemah Ripah KabupatenPacitan.

Kata kunci: *Ability, Effort, Support Manajemen*, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Saat ini dunia usaha berkembang pesat, sehingga pertumbuhan ekonomi semakin meningkat. Dalam hal ini tentu menyebabkan tingkat persaingan dunia usaha juga semakin kuat dan ketat. Sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. SDM yang berkualitas dapat mengatasi semua masalah terkait kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan upaya kerja mereka. Oleh karena itu, indikator kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan dan usaha yang mereka lakukan. Namun dukungan manajemen, keterampilan kerja serta kerja keras setiap karyawan juga menjadi penunjang dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

UD. Gemah Ripah merupakan perusahaan dagang yang beralamatkan di Jl. Cut Nyak Dien No.05 Kebon Kelurahan Ploso Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. UD. Gemah Ripah menyediakan berbagai macam kebutuhan mulai dari bahan pokok sampai kebutuhan rumah tangga lainnya. Selain itu perusahaan ini juga menyediakan kebutuhan dan peralatan yang dibutuhkan untuk membuat kue dan berbagai jenis plastik. Karyawan yang berkompeten dibidangnya serta memiliki semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk menjalankan usahanya agar menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, maka kemampuan kerja menjadi landasan dalam menggapai keberhasilan organisasi. Selain itu, manajemen kepemimpinan yang kuat dan dukungan organisasi juga diperlukan agar karyawan semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja, komitmen, usaha dan dukungan manajemen yang didapat dari perusahaan menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan UD. Gemah Ripah.

Berdasarkan pemahaman tersebut penelitian perlu dilakukan guna mengetahui bagaimana dampak kemampuan (*ability*), upaya (*effort*) kerja atas kinerja karyawan yang dimediasi oleh *support manajemen*. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya, serta memberi banyak sumber referensi bagi penelitian teoritis dibidang ekonomi yang berkaitan dengan *ability* (kemampuan), dan *effort* (usaha) kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Muchinsky (2010;5(1):34) dalam (Qodariah, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk perilaku kerja yang dapat diamati, dievaluasi, dan diperkirakan sehingga memberikan gambaran keberhasilan kerja seseorang. Sedangkan Ratundo & Sackett (2002) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020)

mendefinisikan bahwa kinerja adalah setiap perilaku yang dikendalikan oleh individu yang mewakili upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Regina Aditya Reza (2010) dalam (Sinaga, 2020) motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Bodroastuti *et al.*, 2020) beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja, antara lain : tanggung jawab, standar mutu, penyelesaian pekerjaan yang baik, ketepatan waktu, dan kecepatan kerja.

Kemampuan (*Ability*)

Menurut McClelland dalam (Zhou *et al.*, 2020), mengartikan kemampuan (*ability*) adalah ciri mendasar seseorang yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, kemampuan diartikan tingkat di mana seorang individu mampu bekerja (Haitze dkk, 2012) dalam (Fadli, 2020). Sedangkan Menurut Muazansyah (2018) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah keterkaitan antara keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh dari berbagai kegiatan diantaranya seminar, pengalaman, pendidikan dan pelatihan.

Menurut pendapat Stephen P Robbins dan Judge (2015:35-38) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020) kemampuan fisik dan intelektual merupakan dua perangkat faktor dari kemampuan. Terdapat beberapa Indikator yang mempengaruhi kemampuan antara lain: bakat/kemampuan pada bidang khusus serta rasa ketertarikan/minat yang meliputi minat pegawai terhadap pekerjaan, kegigihan pegawai dalam bekerja dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, (Bodroastuti *et al.*, 2020).

Upaya (*Effort*)

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020) upaya adalah segala hal yang dibutuhkan untuk membuat sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Hasibuan (2016 :141) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020) mengatakan bahwa upaya adalah keinginan, ketekunan, dan semangat kerja yang tinggi dalam sasaran untuk mencapai keberhasilan.

Menurut (Santosa *et al.*, 2022) beberapa faktor yang mempengaruhi upaya (*effort*) antara lain: sampai mana usaha tersebut mengarah pada kinerja yang bagus, mengevaluasi hasil yang dikerjakan. Karyawan akan bekerja keras apabila, usaha yang dihasilkan akan baik dan bernilai, kinerja berperan penting untuk mencapai hasil kerja. Menurut (Bodroastuti *et al.*, 2020), ada 4 indikator yang mempengaruhi *effort* yaitu: motivasi, tingkat kehadiran, etika kerja dan rancangan tugas.

Dukungan Manajemen (*Support Manajemen*)

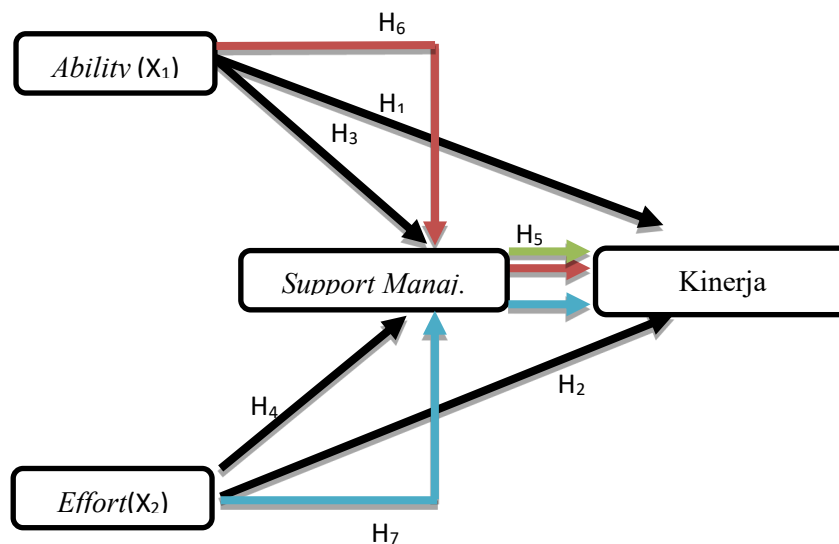
Menurut Robbins (2001 :247) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020) dukungan organisasi dapat diartikan sebagai cara sebuah organisasi memahami, mengatasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya. Sedangkan menurut Mathis

dan Jackson (2006 ;114) dalam (Bodroastuti *et al.*, 2020) *support manajemen* merupakan penunjang kerja dan pengelolaan karyawan yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang produktif.

Faktor yang mempengaruhi dukungan manajemen dalam (Hikmah *et al.*, 2019) antara lain: kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal, dan kemampuan teknis. Menurut (Bodroastuti *et al.*, 2020) terdapat indikator dukungan manajemen (*support manajemen*) antara lain : dukungan pekerjaan yang terdiri dari kompensasi dan kepribadian dari teman kerja atau sesama karyawan, dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi rasa saling menghormati antar karyawan, persaingan yang bersih, dan kerjasama antar karyawan untuk memecahkan masalah.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini digambarkan dalam struktur pemodelan sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kerangka Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam studi ini sebagai berikut :

- H1 : *Ability* (kemampuan) berdampak positif atas kinerja pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
- H2 : *Effort* (upaya) berdampak positif terhadap kinerja pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
- H3 : *Ability* (kemampuan) berdampak positif terhadap *support manajemen* (dukungan manajemen) pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan

- H4 : *Effort* (upaya) berdampak positif terhadap *support manajemen* (dukungan manajemen) pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
- H5 : *Support Manajemen* (dukungan manajemen) berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
- H6 : *Ability* (kemampuan) berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *support manajemen* (dukungan manajemen) pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
- H7 : *Effort* (upaya) berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *support manajemen* (dukungan manajemen) pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan

METODE PENELITIAN

Desain/Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menerapkan metodologi *explanatory research* guna melangsungkan uji pengaruh antar variabel. Variabel bebas penelitian ini adalah *ability/kemampuan*, dan *effort/upaya kerja*. Adapun variabel terikat ialah kinerja karyawan. Sedangkan variabel moderator (Z) yang akan diteliti adalah *support manajemen*. Data primer dari penyebaran kuesioner akan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang ada.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di UD. Gemah Ripah Cabang Ploso tepatnya di Jl. Cut Nyak Dien No.05 Kebon Kelurahan.Ploso Kecamatan. Pacitan Kabupaten Pacitan.

Metode Pengumpulan Data

Metodologi pengumpulan data yang diterapkan ialah sebaran kuesioner disertai wawancara. Kuesioner disebarkan kepada karyawan UD. Gemah Ripah Cabang Ploso Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan, dan wawancara langsung kepada karyawan UD. Gemah Ripah Cabang Ploso Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan UD. Gemah Ripah di Kabupaten Pacitan, yang berjumlah 150 orang, menjadi populasi dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang mempertimbangkan kriteria khusus agar sampel yang terpilih relevan untuk penelitian.

Pada studi ini sampel yang dipakai sejumlah 60 individu yang mana teridentifikasi atas dasar rumus *slovin*.

Guna menetapkan sampel penelitian berikut rumus *slovin* yang diterapkan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = "Jumlah sampel"

N = "Jumlah populasi"

e = "presentase toleransi kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima (e = 0,10)"

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times 0,10^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Perolehan validitas dalam penelitian bisa diamati tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Ability* (Kemampuan)

No Soal	<i>(Corrected Item-Total Correlation)</i> r_{hitung}	=	Nilai r_{tabel}	Ket
1.	0,624	>	0,254	Soal Akurat
2.	0,738	>	0,254	Soal Akurat
3.	0,761	>	0,254	Soal Akurat
4.	0,724	>	0,254	Soal Akurat
5.	0,790	>	0,254	Soal Akurat

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Effort* (Upaya) Kerja

No Soal	(Corrected Item-Total Correlation) r_{hitung}	=	r_{tabel}	Status
1.	0,754	>	0,254	Soal Akurat
2.	0,818	>	0,254	Soal Akurat
3.	0,818	>	0,254	Soal Akurat
4.	0,787	>	0,254	Soal Akurat

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Support Manajemen*

No Soal	(Corrected Item-Total Correlation) r_{hitung}	=	r_{tabel}	Status
1.	0,706	>	0,254	Soal Akurat
2.	0,537	>	0,254	Soal Akurat
3.	0,746	>	0,254	Soal Akurat
4.	0,718	>	0,254	Soal Akurat
5.	0,815	>	0,254	Soal Akurat

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Soal	(Corrected Item-Total Correlation) r_{hitung}	=	r_{tabel}	Status
1.	0,742	>	0,254	Soal Akurat
2.	0,681	>	0,254	Soal Akurat
3.	0,663	>	0,254	Soal Akurat
4.	0,533	>	0,254	Soal Akurat
5.	0,784	>	0,254	Soal Akurat

Sumber: Data diolah, 2023

Semua pertanyaan dalam penelitian ini dianggap akurat atau valid, yang dibuktikan dengan hasil perbandingan r hitung setiap variabel yang menunjukkan lebih besar dari r table (0,254), sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap penelitian berikutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas Variabel *Ability*, *Effort*, Kinerja Karyawan dan *Support Manajemen*

No	Kuesioner/ Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	=	Nilai Kritis	Keterangan
1.	<i>Ability</i>	0,780	>	0,6	Data Akurat

2.	<i>Effort</i>	0,801	>	0,6	Data Akurat
3.	<i>Support Manajemen</i>	0,753	>	0,6	Data Akurat
4.	Kinerja Karyawan	0,716	>	0,6	Data Akurat

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Perolehan uji reliabilitas memperlihatkan bahwasannya Cronbach's alpha untuk seluruh variabel lebih dari nilai kritis (0,6). Hingga bisa disimpulkan bahwasannya setiap variabel dianggap akurat/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smimov

Variabel	Probabilitas
<i>Unstandardized residual</i>	0,200

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0, 2023

Perolehan uji normalitas menunjukkan *unstandardized residual* 0,200 > dari 0,05 membuktikan bahwa semua data penelitian sebaran datanya normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Data

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIP	Status Kesimpulan
1	<i>Ability</i> (X ₁)	0.840	1.190	Bebas Multikolinieritas
2	<i>Effort</i> (X ₂)	0.916	1.092	Bebas Multikolinieritas
3	<i>Support Manajemen</i> (Z)	0.914	1.095	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0, 2023

Atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS, VIF seluruh variabel < 10 sedangkan *tolerance* seluruh variabel >0,1. Sehingga bisa diambil simpulan bahwasannya tidak ada multikolinieritas pada studi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

No	Variabel	<i>t_{test}</i>	P (signifikansi)	Keterangan
1	<i>Ability</i>	0.879	0.383	Bebas

				Heteroskedastisitas
2	<i>Effort</i>	0.443	0.659	Bebas Heteroskedastisitas
3	<i>Support Manajemen</i>	-1.091	0.280	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan perhitungan, data penelitian dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi untuk semua variabel melebihi 0,05.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Koefisien jalur Model 1

Koefisien jalur untuk variabel *ability* dan *effort* kerja terhadap *support manajemen* sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien jalur 1

Hubungan Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig value</i>	<i>Sig tolerance</i>	Keterangan
<i>Ability (X1)</i> terhadap <i>Support Manajemen (Z)</i>	0,302	0,026	0,05	Signifikan
<i>Effort Kerja (X2)</i> terhadap <i>Support Manajemen(Z)</i>	-0,033	0,807	0,05	Tidak Signifikan

Analisis Data

1. Terlihat dari tabel bahwa variabel *ability*/kemampuan berdampak positif terhadap variabel *support manajemen*, terbukti nilai signifikansi variabel *ability*/kemampuan sebesar 0,026 (<0,05) sehingga hipotesis (H3) diterima.
2. Dari tabel di atas bisa dipahami bahwasannya variabel *effort* tidak berdampak positif atas variabel *support manajemen*, dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel *effort* senilai 0,807 (>0,05) maka hipotesis (H4) ditolak.

b. Koefisien jalur Model 2

Tabel 10. Koefisien jalur 2

Hubungan Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig value</i>	<i>Sig tolerance</i>	Keterangan
<i>Ability (X1)</i> terhadap Kinerja (<i>Y</i>)	-0,359	0,006	0,05	Signifikan
<i>Effort Kerja (X2)</i> terhadap Kinerja (<i>Y</i>)	-0,288	0,020	0,05	Signifikan
<i>Support Manajemen (Z)</i>	0,150	0,218	0,05	Tidak

terhadap Kinerja (<i>Y</i>)				Signifikan
-------------------------------	--	--	--	------------

Analisis Data

1. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh variabel *ability*/kemampuan, terbukti nilai signifikansi variable *ability*(X1) senilai 0,006 (<0,05) maka hipotesis (H1) diterima.
2. Variabel kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh variabel *effort* kerja (X2), terbukti nilai signifikansi variabel *effort* kerja (X2) senilai 0,020 (<0,05) maka hipotesis (H2) diterima.
3. Variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel *support manajemen*, terbukti nilai signifikansi variabel *support manajemen* (Z) sebesar 0,218 (>0,05) sehingga menolak (H5).

c. Uji R

Hasil pengujian dapat diuraikan berdasarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji R (X1) dan (X2) terhadap Variabel (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.086	.054	2.181
a. Predictors: (Constant), EFFORT, ABILITY				

Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa nilai *R square* sebesar 0,086 artinya dampak variabel *ability* dan *effort* kerja terhadap variabel *support manajemen* sebesar 8,6%. Sehingga dampak variabel lain diluar model regresi sebesar 91,4%.

Sedangkan rumus nilai e1:

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,086)} = 0,956$$

Tabel 12. Hasil Uji R (X1),(X2) dan (Z) terhadap Variabel (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.218	1.741
a. Predictors: (Constant), SUPPORT_MANAJEMEN, EFFORT, ABILITY				

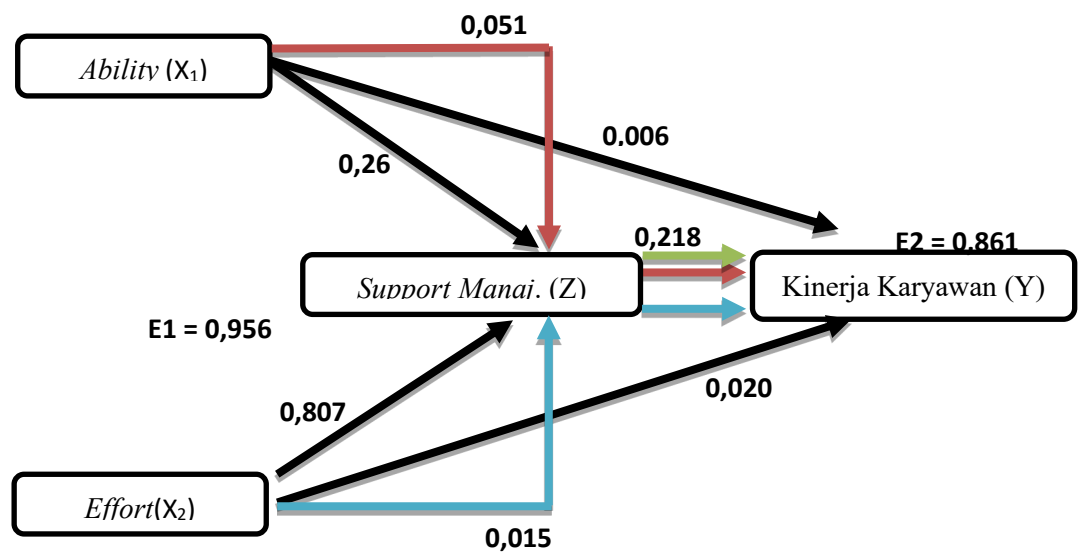
Dari hasil di atas dapat diartikan bahwa nilai *R square* sebesar 0,258 artinya dampak variabel *ability*, *effort* kerja dan *support manajemen*

terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,8%. Sehingga dampak variabel lain diluar model regresi sebesar 74,2%.

Sedangkan nilai e1 dapat dihitung dengan rumus:

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,258)} = 0,861$$

d. Diagram Jalur (*Diagram Path*)



Gambar 2. Diagram Jalur (*Diagram Path*)

Uji Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh *Ability*/Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel di atas memperlihatkan bahwasannya variabel kemampuan (X₁) mempunyai tingkat signifikansi 0,006 (<0,05). Hal ini mengartikan bahwa variabel kemampuan secara positif mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis(H1) diterima.

Hal ini mendukung penelitian (Wuwungan *et al.*, 2020) dan (Pranata *et al.*, 2021) menyatakan bahwa dengan parsial kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh kemampuan/*ability*. Demikian juga studi yang dilaksanakan (Widodo *et al.*, 2022), (Harahap *et al.*, 2022) serta (Wahyuni *et al.*, 2022) menyebutkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan/*ability*.

Hal ini berbeda dengan studi yang dilaksanakan (Novrilisma Perdana and Mustafa EQ, 2023) menyimpulkan bahwasannya kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja.

2. Pengaruh *Effort/Upaya Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*:

Dilihat dari signifikansi variabel *effort* kerja (X2) senilai 0,020 ($<0,05$), bisa diambil simpulan bahwasannya variabel *effort* kerja secara positif mempengaruhi variabel kinerja karyawan hingga hipotesis (H2) diterima.

Didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh *effort/upaya* kerja (Bodroastuti *et al.*, 2020). Demikian juga studi yang dilaksanakan (Santosa *et al.*, 2022) serta (Nurmawatie and Handayani, 2018) menyebutkan bahwasannya secara positif signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *upaya/effort* kerja.

Hal ini berbeda seperti studi yang dilaksanakan (Santoso, 2021) menyimpulkan bahwasannya *upaya/effort* kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Ability/Kemampuan* terhadap *Support Manajemen*:

Dengan nilai signifikansi variabel *Ability* (X1) senilai 0,026 ($<0,05$) bisa diambil simpulan bahwasannya variabel *ability* (X1) secara positif mempengaruhi variabel *support manajemen*, sehingga hipotesis(H3) diterima.

Hal ini mendukung penelitian (Kurniawati, 2017) menyatakan bahwa *support manajemen* dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik, perusahaan akan berupaya mendukung semua aspek terkait pekerjaan untuk memastikan bahwa proses kerja karyawan berjalan lancar.

4. Pengaruh *Effort/Upaya Kerja* terhadap *Support Manajemen*:

Dilihat dari nilai signifikansi variabel *effort/upaya* kerja (X2) senilai 0,807 ($>0,05$), bisa diambil simpulan bahwasannya variabel *effort/upaya* kerja tak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *support manajemen* sehingga hipotesis (H4) ditolak.

Hal ini berbeda dengan penelitian (Kurniawati, 2017) menyatakan bahwa *support manajemen* dipengaruhi oleh *upaya* kerja. *Upaya* kerja akan semakin baik jika terdapat dukungan manajemen yang baik pula.

5. Pengaruh *Support Manajemen* terhadap *Kinerja Karyawan*:

Variabel *support manajemen* tidak mempunyai pengaruh signifikan atas variabel kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai signifikansi (Z) variabel *support manajemen* ialah 0,218 ($>0,05$) hingga hasil hipotesisnya (H5) ditolak.

Hal ini mendukung penelitian (Ariyanti and Rijanti, 2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *support manajemen*. Namun

berbeda dengan studi yang dilaksanakan (Bodroastuti *et al.*, 2020; Sutianingsih and Handayani, 2021) menyimpulkan bahwasannya kinerja karyawan dengan signifikan dipengaruhi oleh *support manajemen*.

6. Pengaruh *Ability*/Kemampuan melalui *Support Manajemen* terhadap Kinerja Karyawan:

Variabel X1 memiliki pengaruh langsung terhadap Y senilai 0,006. Untuk menentukan pengaruh tak langsung X1 dari Z atas Y dihitung dari hasil perkalian nilai beta X1 atas Z dengan nilai beta Z atas Y yakni: $0,302 \times 0,150 = 0,045$. Oleh karena itu, total pengaruh yang diberi oleh X1 atas Y ialah gabungan dari pengaruh langsung serta tak langsung, yakni $0,006 + 0,045 = 0,051$. Atas dasar hitungan tersebut, dapat disimpulkan nilai 0,006 lebih kecil daripada nilai 0,051, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *ability* yang dimediasi oleh *support manajemen* terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis (H6) diterima.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hal ini didukung dengan studi yang dilakukan oleh (Wuwungan *et al.*, 2020) dan (Pranata *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa dengan parsial kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh kemampuan/*ability*. Namun berbeda dengan studi penelitian yang dilakukan (Novrilisma Perdana and Mustafa EQ, 2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berdampak langsung atas kinerja pegawai, melainkan berdampak secara tidak langsung melalui dukungan manajemen.

Kemampuan adalah suatu perkumpulan yang secara fungsional sangat berkaitan antara satu dengan yang lain, sehingga target yang diinginkan perusahaan bisa tercapai dengan baik (Imam, 2019). Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui dukungan manajemen bisa terjadi karena semakin tinggi kemampuan kerja, semakin besar dukungan manajemen yang diberikan. Dukungan manajemen menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan manajemen diartikan bagaimana manajer atau atasan berkomunikasi memberikan pengarahan yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahannya (Hikmah *et al.*, 2019). Dengan memberikan perhatian manajemen, maka akan mempermudah kinerja perusahaan. Jika karyawan memiliki dukungan manajemen yang baik maka kemampuan kerja mereka akan semakin baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh *Effort*/Upaya Kerja Melalui *Support Manajemen* terhadap Kinerja Karyawan:

Variabel X2 memiliki pengaruh langsung terhadap Y senilai 0,020. Untuk menentukan pengaruh tak langsung X2 dari Z atas Y dihitung dari hasil

perkalian nilai beta X2 atas Z dan beta Z atas Y, yakni $-0,033 \times 0,150 = -0,005$. Oleh karena itu, total pengaruh yang diberi oleh X2 atas Y ialah hasil gabungan dari pengaruh langsung dan tak langsung, yakni $0,020 + (-0,005) = 0,015$. Atas dasar hitungan tersebut, bisa disimpulkan bahwasannya nilai 0,020 lebih besar daripada nilai 0,015, menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *effort* kerja yang dimediasi oleh *support manajemen* terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis(H7) ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kerja tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi upaya kerja mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui dukungan manajemen. Hal ini didukung studi yang dilaksanakan (Santoso, 2021) menyimpulkan bahwasannya upaya/*effort* kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berbeda dengan studi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh *effort*/upaya kerja (Bodroastuti *et al.*, 2020). Demikian juga studi yang dilaksanakan (Santosa *et al.*, 2022) menyebutkan bahwasannya secara positif signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh upaya/*effort* kerja.

Upaya merupakan suatu motivasi yang dimiliki karyawan guna menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Meskipun karyawan memiliki ketrampilan yang tinggi dan faktor eksternal yang memadai belum tentu akan menghasilkan kinerja yang bagus apabila tanpa usaha atau usaha yang dilakukan hanya sedikit (Bodroastuti *et al.*, 2020). Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan motivasi terhadap suatu pekerjaan itu sendiri serta dukungan manajemen yang baik pula. Pengaruh upaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui dukungan manajemen terjadi karena semakin tinggi dukungan manajemen, meningkatnya motivasi dan upaya kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Simpulan dari Hasil analisis data penelitian adalah:

1. *Ability* (kemampuan) kerja berdampak positif terhadap kinerja pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
2. *Effort* (upaya) kerja berdampak positif terhadap kinerja pada UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
3. *Ability* (kemampuan) kerja berdampak positif terhadap *support manajemen* (dukungan manajemen) di UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
4. *Effort* (upaya) kerja tidak berdampak positif terhadap *support manajemen* (dukungan manajemen) di UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
5. *Support Manajemen* (dukungan manajemen) tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan di UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan

6. *Ability* (kemampuan) kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *support manajemen* (dukungan manajemen) di UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan
7. *Effort* (upaya) kerja tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *support manajemen* (dukungan manajemen) di UD. Gemah Ripah Kabupaten Pacitan

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, V.M.D. and Rijanti, T. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita', *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), pp. 60-70. Available at: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>.
- Bodroastuti, T. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kemampuan, Usaha dan dukungan otgaisasi terhdap kinerja pegawai', *Academia*, 2(2), pp. 43-53.
- Fadli, M.F. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi', *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), p. 041. Available at: <https://doi.org/10.51195/iga.v10i1.137>.
- Harahap, A.A. *et al.* (2022) 'Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja', 4(2), pp. 24-35.
- Hikmah, J. *et al.* (2019) 'Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), pp. 53-65. Available at: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/924>.
- Imam, S. (2019) 'Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional Ii Palembang (2019)', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, pp. 1-14.
- Kurniawati, putri (2017) 'Hubungan Kemampuan Individual, Tingkat Usaha Dan Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan', *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, pp. 1-7.
- Novrilisma Perdana, M.R. and Mustafa EQ, Z. (2023) 'Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta', *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), pp. 2528-2537. Available at: <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2872>.
- Nurmawatie, I. and Handayani, W. (2018) 'Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Effort Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance (Fif)

Surabaya', *Prosiding Universitas Wiraraja*, pp. 156–168.

- Pranata, A.R.. *et al.* (2021) 'Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Komitmen, Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT. PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Malang)', *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(4), pp. 48–61.
- Qodariah, Q. (2019) 'Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia', *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>.
- Santosa, A.T. *et al.* (2022) 'Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja pada Staff Perusahaan Kontraktor di Surabaya', *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1), pp. 1–7.
- Santoso, B. (2021) 'Analisis Potensi Effort dan Inisiatif dan Pengaruhnya terhadap Job performance dengan Variabel Mediasi Moral of job pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto', *JEBDEER: Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 3(1), pp. 51–62. Available at: <https://doi.org/10.32616/jbr.v3i1.282>.
- Sinaga, H.I. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah', *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), pp. 72–84. Available at: <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2721>.
- Sutianingsih and 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 Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), pp. 435–451.
- Wahyuni, N.P.W. *et al.* (2022) 'Pengaruh kemampuan kerja, disiplin dan efektifitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor DPRD Bali)', *Jurnal Emas*, Vol 3(No 9), pp. 187–199. Available at: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4275>.
- Widodo, S. *et al.* (2022) 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu', pp. 521–540.
- Wuwungan, M.B.A. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), pp. 75–84.
- Zhou *et al.* (2020) 'Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang', *Jurnal Matua*, Vol. 2, No. 4, Desember 2020, Hal : 279-294, 21(1), pp. 1–9.