

ANALISIS PENGARUH ABILITY, EFFORT DAN SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA CABANG PLAZA SEMANGGI

R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo; Leonny Cathleen

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Komunikasi, BINUS University
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480

ABSTRACT

The purpose of the article is to analyze the influence of ability, effort and support towards employee performance in Plaza Semanggi branch of Gramedia bookstore. Method used in this research is the correlation of Pearson's product-moment and double regression. The gathered data from questionnaire result provided uses likert scale and primary data from the company. The research result is to identify employees' ability, effort, and support of organization having strong relationship and significant influence towards employees' performance in Plaza Semanggi branch's Gramedia bookstore. Hopefully, the organization's ability, effort and support could be increased and became main factor in increasing employees' performance. Besides, it is expected that the research result could give input for the company, especially in Plaza Semanggi branch, to increase the employee's performance, which later will give positive impact for company development.

Keywords: *ability, effort, support, employee's performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh ability, effort dan support terhadap kinerja karyawan pada toko buku Gramedia cabang Plaza Semanggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product-moment Pearson dan regresi berganda. Data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah disediakan dengan menggunakan skala likert dan data primer dari perusahaan. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui kemampuan karyawan, usaha karyawan, dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Semanggi. Dengan ini diharapkan kemampuan karyawan, usaha karyawan, dan dukungan organisasi dapat ditingkatkan dan dijadikan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya Toko Buku Gramedia Semanggi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Kata kunci: *kemampuan, usaha, dukungan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Di mana kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2006) dipengaruhi oleh *ability*, *effort* dan *support*.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkinerja baik agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran

Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2003), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (1) variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin); (2) variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan; (3) variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu menurut Mathis & Jackson (2006) adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi dan hubungan ketiga faktor ini dalam literature manajemen sebagai berikut:

Kinerja (performance / p) =
Kemampuan (Ability / A) x Usaha (Effort / E) x Dukungan (Support / S)



Gambar 1 Komponen kinerja individual
Sumber: Mathis & Jackson (2006)

Menurut Robbin (2003), kemampuan Individu adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Simanjuntak (2005), Kemampuan Individu dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.

Menurut Mathis & Jackson (2006), instrument yang mempengaruhi kemampuan ada 3, yakni: bakat, minat, dan faktor kepribadian. Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan dari orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut, apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut Mathis (2006), minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktivitas, pemahaman dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian. Minat yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberi dampak yang baik pada kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003), kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu, orang tersebut harus bekerja sesuai dengan kepribadiannya.

Menurut Mathis & Jackson (2006), usaha (*effort*) adalah usaha yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi bagus dan semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan harus mempunyai usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

Mathis & Jackson (2006), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi usaha seorang karyawan, antara lain: motivasi, etika kerja, tingkat kehadiran, dan rancangan tugas dan pekerjaan.

Menurut Robbins (2003), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Mathis (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam

diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan.

Menurut Mathis & Jackson (2006), etika berhubungan dengan apa yang seharusnya dilakukan. Bagi professional sumber daya manusia (SDM), ini merupakan cara di mana manajer seharusnya bertindak sehubungan dengan persoalan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Persoalan Etika dalam manajemen termasuk persoalan SDM, memiliki 5 dimensi, yaitu: (1) konsekuensi yang diperpanjang: keputusan etika mempunyai konsekuensi di luar keputusan itu sendiri; (2) lebih dari satu alternatif: ada berbagai alternatif dalam sebagian besar situasi pembuatan keputusan, sehingga persoalan tersebut mungkin melibatkan sejauh mana harus membengkokkan peraturan; (3) hasil yang berbau: keputusan yang dimiliki dimensi etika sering melibatkan pertimbangan atas beberapa hasil yang bermanfaat dengan hasil yang negatif; (4) konsekuensi yang tidak pasti: konsekuensi dari keputusan yang memiliki dimensi etika seringkali tidak diketahui; (5) pengaruh-pengaruh pribadi: keputusan etika sering mempengaruhi kehidupan pribadi para karyawan, keluarga mereka, dan orang-orang di sekitarnya.

Menurut Mathis & Jackson (2006), membolos kerja mungkin tampak seperti perkara kecil bagi seorang karyawan. Tetapi apabila seorang manajer membutuhkan 12 orang dalam satu unit untuk menyelesaikan pekerjaan, dan empat orang sering tidak hadir, pekerjaan unit tersebut mungkin tidak akan selesai, atau pekerja tambahan harus dipekerjakan. Pendekatan dapat digunakan untuk mengurangi ketidakhadiran dengan kesengajaan, seperti: (1) pendekatan disipliner: karyawan yang tidak hadir pada awalnya diberi peringatan secara lisan. Tetapi untuk ketidakhadiran selanjutnya, mereka mendapatkan peringatan tertulis, suspensi atau pemecatan akhir; (2) penguatan positif: meliputi metode seperti pemberian bonus, pengakuan, hari libur atau penghargaan lain untuk para karyawan atas pemenuhan standart kehadiran; (3) pendekatan kombinasi: dalam teori, penghargaan kombinasi memberi penghargaan atas perilaku yang diinginkan dan memberi hukuman atas perilaku yang tidak diinginkan; (4) ketidakhadiran tanpa kehadiran: alasan akan ketidakhadiran tidak begitu berarti, tetapi karyawan harus mengatur waktu mereka dari pada menyuruh manajer untuk membuat keputusan mengenai ketidakhadiran yang beralasan dan yang tidak beralasan; (5) program cuti berbayar (*Paid Time Off* - PTO): beberapa karyawan mempunyai program cuti berbayar (PTO) di mana hari libur, hari raya dan cuti sakit untuk setiap karyawan digabung dalam sebuah tabungan (PTO).

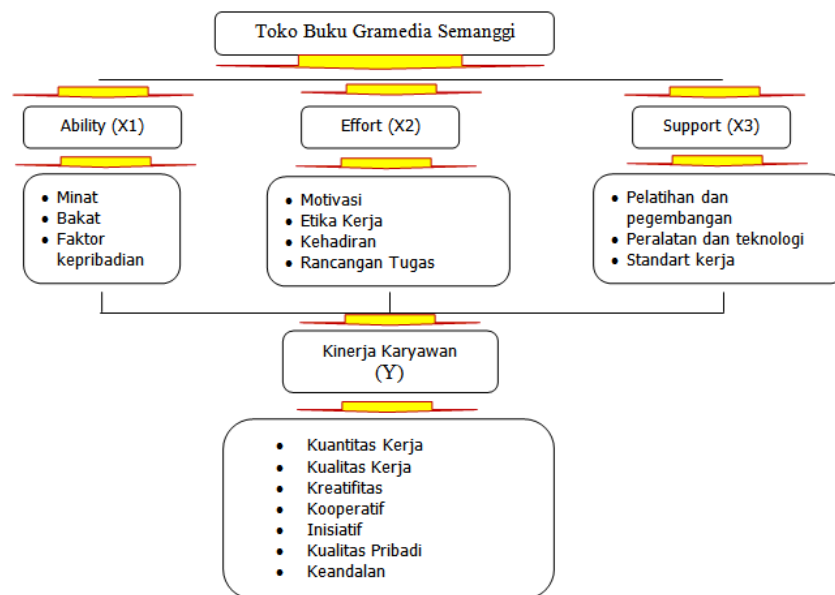
Menurut Mathis & Jackson (2006), para karyawan akan cenderung bisa bekerja dengan baik, apabila diberi: tanggung jawab dan otonomi kerja; keseimbangan kerja/kehidupan; dan kondisi kerja. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang.

Menurut Simanjuntak (2005), setiap pekerja atau karyawan dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi antara lain: (1) struktur organisasi yang membuat pembagian tugas yang jelas, serta struktur kewenangan dan pelaporan pertanggungjawaban yang pasti; (2) penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat; (3) penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat, didukung oleh penyediaan kelembagaan, peralatan dan sarana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; (4) penyediaan kondisi dan syarat kerja termasuk pengupahan dan jaminan sosial yang disatu pihak dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan dipihak lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya; (5) memberi peluang bagi perusahaan dan pekerja membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, termasuk kesempatan bernegosiasi untuk merumuskan perjanjian kerja sama; (6) menyediakan kecukupan anggaran yang dibutuhkan untuk setiap pelaksanaan tugas.

Menurut Mathis (2006), dukungan organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain pelatihan (*training*), standar kinerja, peralatan dan teknologi.

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya *Human Resource Management* (2000, p142), ukuran-ukuran kinerja karyawan, antara lain, *quantity of work, quality of work, creativeness, cooperation, dependability, initiative*, dan *personal qualities*.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka pemikiran

METODE

Desain Penelitian

Tabel 1 Desain penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis dan Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T - 1	Asosiatif - Survey	Individu = Karyawan	Cross-sectional
T - 2	Asosiatif - Survey	Individu = Karyawan	Cross-sectional
T - 3	Asosiatif - Survey	Individu = Karyawan	Cross-sectional
T - 4	Asosiatif - Survey	Individu - Karyawan	Cross-sectional

Di mana:

T1 : Pengaruh *ability* (kemampuan) terhadap kinerja karyawan

T2 : Pengaruh *effort* (usaha) terhadap kinerja karyawan

T3 : Pengaruh *support* (dukungan) terhadap kinerja karyawan

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 2 Operasionalisasi variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Ability</i> (kemampuan)	Kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Bakat Minat Faktor kepribadian 	Interval	Likert
<i>Effort</i> (usaha)	Usaha (upaya) yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan (target)	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Etika Kerja Kehadiran Rancangan Tugas 	Interval	Likert
<i>Support</i> (dukungan)	Dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada seseorang (karyawan) yang bertujuan untuk meningkatkan usaha	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan dan pengembangan Peralatan dan teknologi Standart kerja 	Interval	Likert
Kinerja karyawan	Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Kreatifitas Kooperatif Inisiatif Kualitas Pribadi Keandalan 	Interval	Likert

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Tabel 3 Jenis dan sumber data penelitian

Tujuan	Data	Jenis Data	Sumber Data
T-1	<i>Ability</i> (kemampuan) karyawan pada PT Gramedia Asri Media	Data Kuantitatif	Primer – Kuesioner
T-2	<i>Effort</i> (usaha) karyawan pada PT Gramedia Asri Media	Data Kuantitatif	Primer – Kuesioner
T-3	<i>Support</i> (dukungan) perusahaan /organisasi kepada karyawan pada PT Gramedia Asri Media	Data Kuantitatif	Primer – Kuesioner
T-4	<i>Ability, Effort, Support</i> terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media	Data Kuantitatif	Primer – Kuesioner

Metode Analisis

Tabel 4 Metode analisis

Tujuan Penelitian	Metode Analisis	
	Jenis Penelitian	Teknik Analisis
T-1	Asosiatif	Regresi sederhana
T-2	Asosiatif	Regresi sederhana
T-3	Asosiatif	Regresi sederhana
T-4	Asosiatif	Regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Mean Variabel *Effort*

Analisis *mean* (rata-rata) dari tanggapan responden terhadap *effort* (usaha karyawan) perusahaan, yang terdiri dari 4 indikator yaitu motivasi (semangat kerja), etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan tugas, dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 5 Mean variabel *effort*

Statistics		Motivasi	Etika_Kerja	Kehadiran	Rancangan_Tugas
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		8.1025	8.1236	8.4277	7.8850
Median		7.6200	7.6200	8.3450	7.6200

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 5 menunjukkan bahwa *mean* (rata-rata) seluruh indikator *effort* berada di atas nilai *median* (nilai tengah) yang merupakan batasan untuk mengetahui apakah nilai *mean* berada di atas atau di bawah nilai netral.

Analisis Mean Variabel *Support*

Analisis *mean* (rata-rata) dari tanggapan responden terhadap *support* (kemampuan karyawan) yang terdiri dari 3 indikator yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi dan standart kerja.

Tabel 6 Mean variabel *support*

Statistics		Pelatihan_dan_Pengembangan	Peralatan_dan_Teknologi	Standart_Kerja
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0
Mean		7.5893	7.6557	7.3052
Median		7.0000	7.0000	7.0000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 6 menunjukkan bahwa *mean* (rata-rata) seluruh indikator *ability* berada di atas nilai *median* (nilai tengah) yang merupakan batasan untuk mengetahui apakah nilai *mean* berada di atas atau di bawah nilai netral.

Analisis Mean Variabel Kinerja Karyawan

Analisis *mean* (rata-rata) dari tanggapan responden terhadap *ability* (kemampuan karyawan) Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi, yang terdiri dari 7 indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kreatifitas, kooperatif, inisiatif, kualitas pribadi dan keandalan.

Tabel 7 Mean Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

		Kuantitas_Pekerjaan	Kualitas_Pekerjaan	Kreatifitas	Kooperatif	Inisiatif	Kualitas_Pribadi	Keandalan
N	Valid	44	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	8.1382	8.6318	8.6341	8.2882	8.1673	9.0777	8.3041
	Median	7.6800	7.7300	9.1800	7.6800	7.6800	9.1800	7.6800

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 7 menunjukkan bahwa *mean* (rata-rata) seluruh indikator *ability* berada diatas nilai *median* (nilai tengah) yang merupakan batasan untuk mengetahui apakah nilai mean berada diatas atau di bawah nilai netral.

Hubungan antara Kontribusi *Ability*, *Effort*, *Support* dan Kinerja Karyawan

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

Tabel 8 Sifat Hubungan Korelasi X1, X2, X3 dan Y

Hubungan Antar Variabel	Korelasi	Sifat Hubungan
X1 terhadap Y	0.672	Kuat, searah dan signifikan
X2 terhadap Y	0.754	Kuat, searah dan signifikan
X3 terhadap Y	0.673	Kuat, searah dan signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Analisis Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Coefficients

Tabel 9 Coefficients X1 dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.567	5.270		5.421	.000		
	Ability	1.361	.232	.672	5.878	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 9 menggambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,567 + 1,361 X1$$

Keterangan:

X1 = *Ability*

Y = Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 28,567 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *Ability* (X1), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 28,567. Koefisien regresi sebesar 1,361 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai, maka akan memberikan kenaikan skor sebesar 1,361. Oleh karena itu, apabila *ability* (kemampuan karyawan) meningkat dengan demikian maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,361.

Analisis Pengaruh *Effort* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10 Coefficients X2 dan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.131	4.898		4.723	.000		
	Effort	1.110	.149	.754	7.438	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 10 menggambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,131 + 1,110 X2$$

Keterangan:

X2 = *Effort*

Y = Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan memiliki *Effort* (usaha) yang tinggi dan dapat meningkatkannya maka akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Analisis Pengaruh *Support* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11 Coefficients X3 dan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.506	4.594		7.076	.000		
	Support	1.186	.201	.673	5.895	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 11 menggambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 32,506 + 1,186 X3$$

Keterangan:

X3 = *Support*

Y = Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa jika perusahaan memberikan dan meningkatkan support (dukungan) untuk karyawan maka akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Analisis Pengaruh *Ability*, *Effort*, *Support* dan Kinerja Karyawan

Tabel 12 Anova X1, X2, X3 dan Y

ANOVA ^b		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1212.772	3	404.257	26.988	.000 ^a
	Residual	599.171	40	14.979		
	Total	1811.944	43			

a. Predictors: (Constant), Support, Ability, Effort

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Dari hasil uji signifikan pada tabel diatas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, maka nilai Sig lebih kecil dari α ($Sig \leq \alpha$) yaitu $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Ability*, *Effort* dan *Support* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dipengaruhi oleh kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas, Usaha (upaya) yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan (target), dan dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan.

Untuk menghitung Uji F, menentukan F tabel menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana $df_1 : 4-1 = 3$ (jumlah varabel - 1) dan $df_2 : 34-3-1=30$ ($n-k-1$). Dimana n adalah jumlah data/kasus dan k adalah jumlah variable independen. Jadi didapat nilai $f_{tabel} = 2,92$.

Dari hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 34.756. Jadi $26.988 > 2,92$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Ability*, *Effort* dan *Support* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas, usaha (upaya) yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan (target), dan dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Analisis Coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara *ability*, *effort* dan *support* terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 13 Coefficients X1, X2, X3 dan Y

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.324	4.838		3.374	.002		
	Ability	.684	.227	.337	3.010	.005	.658	1.519
	Effort	.600	.218	.408	2.755	.009	.377	2.651
	Support	.354	.244	.201	1.449	.155	.430	2.323

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2010)

Tabel 13 menggambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,324 + 0,684 X1 + 0,600 X2 + 0,354 X3$$

Pembahasan

Pembahasan ini membahas secara lebih jelas mengenai hasil dari pengujian menggunakan analisis korelasi dan regresi. Dari hasil perhitungan didapat bahwa hubungan antara *Ability* (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang nyata dan hubungan keduanya bersifat kuat dan searah. Demikian juga untuk pengaruh, dimana hasilnya didapat tergolong kuat berkisar 0,672, dan dari hasil analisis Regresi (pengaruh) diperoleh nilai Sig. yaitu $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Ability*, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan analisis hubungan (korelasi) maka dapat diketahui bahwa hubungan *bivariat* antara variabel X1 dengan Y, melalui koefisien korelasi *pearson* adalah 0,754. Artinya bahwa hubungan antara *Effort* dengan Kinerja Karyawan bersifat kuat dan searah. Dari hasil analisis Regresi (pengaruh) diperoleh nilai Sig. yaitu $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Effort* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan analisis hubungan (korelasi) maka dapat diketahui bahwa hubungan *bivariat* antara variabel X1 dengan Y, melalui koefisien korelasi *pearson* adalah 0,673. Artinya bahwa hubungan antara *Support* dengan Kinerja Karyawan bersifat **kuat dan searah**. Dari hasil analisis Regresi (pengaruh) diperoleh nilai Sig. yaitu $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Support* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Setelah dilakukan analisis hubungan (korelasi) maka diperoleh nilai Sig. yaitu $0.000 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *Ability*, *Effort* dan *Support* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dalam penelitian ini adalah: (1) dilihat dari analisis mean (rata-rata), faktor yang paling dominan mempengaruhi dan menentukan kemampuan karyawan adalah faktor kepribadian dari karyawan itu sendiri; (2) dilihat dari analisis mean (rata-rata), faktor yang paling dominan mempengaruhi dan menentukan Usaha karyawan adalah Tingkat Kehadiran karyawan di tempat kerja; (3) dilihat dari analisis mean (rata-rata), faktor yang paling dominan mempengaruhi Support (Dukungan Organisasi/Perusahaan) adalah Peralatan dan Teknologi yang disediakan oleh perusahaan; dan (4) dapat diartikan bahwa apabila *ability*, *effort* dan *support* tidak di tingkatkan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan apabila disertai dengan peningkatan *ability*, *effort* dan *support*. Dilihat dari analisis mean (rata-rata), faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas pribadi yang menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Jadi seorang dengan pribadi yang ramah dan memiliki jiwa kepemimpinan akan memberikan kontribusi yang dapat memajukan perusahaan karena kinerja yang dihasilkannya baik.

Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan bahwa perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan karyawan dengan lebih memperhatikan kepribadian dari para karyawan karena apabila karyawan memiliki kepribadian yang tidak baik maka ia tidak akan mampu untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang kurang efektif dan hal ini tentunya akan memberikan dampak negative bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan briefing-briefing mengenai kepribadian yang positif terhadap karyawan.

Perusahaan sebaiknya meningkatkan usaha karyawan terhadap pekerjaannya dengan terus mengendalikan ketidakhadiran kerja karyawan dengan menggunakan berbagai pendekatan-pendekatan seperti pendekatan disipliner, PTO dan lainnya selain itu peningkatan usaha karyawan dapat juga dilakukan dengan meningkatkan semangat dengan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan serta selalu memelihara kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Perusahaan sebaiknya memberikan dukungan kepada para karyawan dengan meningkatkan persediaan peralatan dan teknologi yang akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Selain itu, support perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberikan tunjangan kesehatan dan perlindungan kerja, serta pemberian insentif dan bonus kepada setiap karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Atosokhi, A. (2002). *Character building I: Relasi dengan diri sendiri*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bashor, C. (2010). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Gresik, Tuban, dengan variabel moderator etos kerja spiritual*. Diunduh dari <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/5307362371.pdf>
- Dessler, G. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Denny S., Dekko S. (2009). *Analisis pengaruh ability, effort dan support terhadap kinerja karyawan di PT Prima Tunggal Javaland*. Skripsi tidak dipublikasikan, BINUS University, Jakarta.
- Effendi, A. (2009). *Analisis pengaruh effort, support dan ability terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Nusa Gemilang*. Skripsi tidak dipublikasikan, BINUS University, Jakarta.
- Gani, A. (2009). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan bajak bumi daii saingonan Kota Makassar*. Diunduh dari <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/7109220228.pdf>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2003). *Organisasi: Prilaku, struktur dan proses*. (S. Soekrisno & A. Darma, Terj.). Jakarta: Erlangga.
- Hapsoro, D. E. (2008). *Hubungan kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai dalam rangka peningkatan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidining, D. (2008). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jati, I. N. (2007). *Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Perum Bulog Divisi Jawa Tengah*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Negeri Semarang.
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Pratama, A. A. (April, 2010). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT ASTRA International Tbk. Daihatsu Surabaya*. Diunduh dari http://alumni.unair.ac.id/kumpulanfile/2836811192_abs.pdf
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Simanjuntak, J. P. (2005). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wardani, E. S. (2009). *Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. *Manajemen 2009*, Universitas Gunadarma. Diunduh dari http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10205401.pdf
- Yuliana, E. (2006). *Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Negeri Semarang.