



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, DUKUNGAN MANAJEMEN DAN KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KETAHANAN PANGAN PENYULUHAN PERTANIAN PERIKANAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN ROTE NDAO

Oleh : Meysias F.P.Dama Dan Jenny I.Tanesib,SE.MM

Email : menasdama.md@gmail.com

Email : jennytanisib@gmail.com

Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Nusa Lontar Rote

ABSTRAK

Peneitian ini dilatarbelakangi oleh adanya masalah kinerja sebagian Pegawai Negeri Sipil yang kurang mencapai target hasil kerja dan kualitas hasil kerja yang diharapkan. Untuk itu dilakukan penelitian dengan mengumpulkan data dari 47 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao. Tujuan dari penelitian ini adaah mengetahui pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawan tujuan tersebut, maka data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode Statistik Inferesial yang didukung oleh aplikasi SPSS. Tujuan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao yang dibuktikan dengan $p.si = 0.000$ untuk masing-masing hipotesis yang berarti bahwa dengan semakin baik dukungan organisassi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara terpisah, maka kinerja yang dicapai pegawai juga semakin baik. Secara simultan, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao yang dibuktikan dengan $p.sig = 0,000$ yang berarti bahwa dengan semakin baik dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara bersama-sama, maka kinerja yang dicapai pegawai juga semakin baik. Dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu berpengaruh 95,10 % terhadap kinerja pegawai artinya bahwa kontribusi dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kopetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao sangat besar.

Kata kunci : Kinerja, dukungan organisasi, dukungan manajemen, kompetensi individu

ABSTRACT

This research is motivated by performance issues among several Civil Servants (PNS) who have fallen short of the expected work targets and quality of outcomes. To address this, data was collected from 47 Civil Servants working at the Office of the Food Security, Agricultural, Fisheries, and Forestry Extension Agency of Rote Ndao Regency. This study aims to determine the effect of organizational support, management support, and individual competence on employee performance. To achieve this objective, the gathered data was processed and



analyzed using Inferential Statistics supported by the SPSS software. The results indicate that, partially, organizational support, management support, and individual competence have a significant effect on employee performance at the Office of the Food Security, Agricultural, Fisheries, and Forestry Extension Agency of Rote Ndao Regency. This is evidenced by a p-sig value of 0.000 for each hypothesis, meaning that better individual levels of organizational support, management support, and individual competence correspond to higher employee performance. Simultaneously, organizational support, management support, and individual competence are also proven to have a significant joint effect on employee performance at the same office, as shown by a p-sig value of 0.000. This implies that improvements in organizational support, management support, and individual competence collectively lead to better employee performance. Together, organizational support, management support, and individual competence account for 95.10% of the variance in employee performance, signifying an exceptionally large contribution to the performance of employees at the Office of the Food Security, Agricultural, Fisheries, and Forestry Extension Agency of Rote Ndao Regency.

Keywords: *Performance, organizational support, management support, individual competence.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penempatan pegawai untuk bekerja pada setiap unit kerja pada dasarnya sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki dengan harapan agar dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sesuai hasil pengamatan penulis, dalam pelaksanaan tugas-tugas individu, masih terdapat pegawai dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga terjadi ketimpangan dalam proses pelaksanaan tugas dan hasil kerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja yang dihasilkan jauh dari harapan/tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu ukuran kapasitas diri setiap individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta menghasilkan suatu pekerjaan dengan *output* dan *outcome* yang memiliki nilai guna dan hasil guna. Kinerja individu merupakan suatu proses pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang dibebankan pelaksanaannya kepada setiap individu dalam organisasi dengan hasil kerja yang diukur baik secara kuantitatif maupun

secara kualitatif melalui suatu evaluasi kinerja yang dilaksanakan oleh organisasi melalui pihak manajemen. Pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan *job description* yang ditetapkan membutuhkan suatu kinerja yang baik sehingga proses dan hasil kerja yang dicapai benar-benar sesuai dengan apa yang diharapkan.

Fenomena kinerja yang ditemukan pada tahapan observasi adalah masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dengan kinerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator proses pelaksanaan tugas yang kurang sesuai dengan harapan yaitu kebiasaan terlambat masuk kantor untuk bekerja, kurang tekun selama bekerja serta sering meninggalkan tugas untuk urusan pribadi. Dari indikator hasil kerja yang dicapai, hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang menghasilkan pekerjaan administrasi yang kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan, begitu pula dengan pekerjaan lapangan yang kurang sesuai dengan harapan baik dalam kualitas maupun kuantitas. Masalah kinerja pegawai yang teridentifikasi ini diduga kuat dipengaruhi oleh banyak faktor yang oleh Simanjuntak



(2011) dikelompokkan menjadi tiga yaitu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu.

Setiap organisasi, termasuk organisasi Pemerintah yang mempekerjakan pegawainya harus memfasilitasi mereka dengan penyediaan berbagai fasilitas pendukung. Dukungan organisasi tempat dimana para pegawai bekerja umumnya dapat diwujudkan berupa penyediaan lingkungan kerja yang sehat, penyediaan fasilitas kerja komputer dan peralatan lainnya, penetapan kebijakan-kebijakan organisasi yang memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja. Dengan adanya dukungan organisasi tersebut, maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas/pekerjaannya akan semakin baik.

Fenomena dukungan organisasi yang ditemukan adalah masih kurangnya dukungan organisasi terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang ditandai dengan terbatasnya fasilitas komputer untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan setiap hari. Fenomena lainnya adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman serta peraturan kerja yang tidak ketat sehingga para pegawai nampak tidak disiplin dalam bekerja.

Selain dukungan organisasi tersebut, pihak manajemen organisasi juga perlu memberikan dukungan bagi proses pelaksanaan kegiatan organisasi yang dibebankan kepada setiap individu pada unit-unit kerja yang ada. Dukungan manajemen umumnya dilakukan melalui penerapan fungsi kepemimpinan secara efektif baik dalam membimbing pegawai, menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Fenomena dukungan manajemen yang ditemukan adalah kurangnya bimbingan dan petunjuk terhadap sebagian pegawai sehingga dalam melaksanakan tugas seringkali terjadi pekerjaan yang dihasilkan

tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga selalu dikoreksi oleh pimpinan dan dikerjakan ulang. Begitu pula dalam menyikapi berbagai permasalahan yang terjadi nampaknya pihak manajemen kurang cepat dan tegas dalam mengambil keputusan. Dukungan manajemen yang semakin baik bagi pegawai untuk menjalankan semua aktivitas organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi yang diemban, maka kinerja pegawai yang dicapai juga akan semakin tinggi yang berdampak pada terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi.

Selain dukungan organisasi dan dukungan pihak manajemen, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi individu yang dimiliki. Kompetensi individu merupakan suatu ukuran kemampuan pegawai yang dapat tercermin dari kemampuan dalam memahami akan bidang tugas, dukungan keterampilan terhadap tugas yang diemban serta pengalaman-pengalaman dalam melaksanakan tugas.

Fenomena kompetensi individu yang ditemukan adalah, masih kurangnya kemampuan berpikir secara mental untuk merumuskan suatu ide yang mendukung tugas dan pekerjaan. Begitu pula masih terdapat pegawai yang tidak memiliki keterampilan mengoperasikan komputer dan internet sehingga menghambat proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu. Jika kompetensi individu semakin tinggi, maka kinerja yang dicapai juga akan semakin tinggi. Kemampuan memahami akan tugas-tugas yang dibebankan, didukung dengan ketrampilan/kemampuan mengoperasikan komputer dengan baik maupun penggunaan fasilitas kerja lainnya serta pengalaman yang dimiliki dapat membentuk setiap individu untuk memulai akan pekerjaan tepat waktu dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sehingga hasil kerja yang dicapai juga akan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu yang dimiliki pegawai masih kurang berjalan secara optimal sehingga diduga kuat sebagai faktor penyebab masih rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang terjadi, maka mendorong dilakukannya penelitian dengan judul “ **Pengaruh Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao** “.

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ *Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao ?* ”

METODE PENELITIAN

Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao yang berjumlah 47 orang.

Sampel

Untuk kepentingan penelitian dan analisis, maka digunakan teknik penarikan sampel jenuh artinya semua anggota populasi dianggap sama dengan jumlah sampel ($N = n$). Oleh karena itu jumlah sampel yang diteliti sama dengan populasi yaitu sebanyak 47 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara penulis dengan para pegawai dan Kepala Badan Ketahanan

Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao.

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan jalan mengedarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para pegawai yang dijadikan sampel.

Studi dokumenter, yaitu penelaahan terhadap dokumen-dokumen kepegawaian pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao.

Teknik Pengolahan Data

Editing, yaitu teknik pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun kembali data berdasarkan kelompok responden.

Coding, yaitu teknik pengolahan data dengan cara pemberian kode pada setiap jawaban responden berdasarkan skala Likert yang digunakan yang kemudian ditransformasi ke skala Interval.

Tabulation yaitu penyusunan data ke dalam tabel distribusi frekwensi relatif untuk mengetahui frekwensi dan persentase jawaban responden untuk setiap instrumen penelitian yang digunakan.

Teknik Analisa Data

Analisis data menggunakan metode statistik inferensial parametric untuk pengujian hipotesis dengan formuasi sebagai berikut:

Persamaan Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel bebas menurut Riduwan (2021) yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

A : Konstanta

b_1X_1 : Koefisien regresi dari variabel dukungan organisasi

b_2X_2 : Koefisien regresi dari variabel dukungan manajemen

b_3X_3 : Koefisien regresi dari variabel kompetensi individu

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara terpisah terhadap kinerja pegawai.

Rumus yang digunakan menurut Ferdinan (2023) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } b}{\text{Stadar Error Of Estimate}}$$

Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai. Rumus yang digunakan menurut Ferdinan (2023) adalah:

$$F = \frac{\text{MS Regresi}}{\text{MS Residual}}$$

Kaidah pengambilan keputusan pembuktian hipotesis menggunakan *software* SPSS sebagai berikut :

Pertama, jika probabilitas signifikansi (p -sig) lebih kecil dari alfa (α) yang digunakan yaitu 5 % (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Kedua, jika probabilitas signifikansi (p -sig) lebih besar dari alfa (α) yang digunakan yaitu 5 % (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa hipotesis kerja tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran persentase kontribusi dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Formulasi koefisien determinasi yang digunakan menurut Supranto (2022) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\text{JKR}}{\text{JKT}} \times 100 \%$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKT : Jumlah Kuadrat Total

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama (H1) yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai “. Hasil rekapitulasi pengujian hipotesis dengan *software Statistical Package For Social Science* (SPSS) menghasilkan nilai probabilitas p .sig = 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis pertama (H2) yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai “. Hasil pengujian hipotesis dengan *software Statistical Package For Social Science* (SPSS) menghasilkan nilai probabilitas p .sig = 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis pertama (H3) yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “ kometensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai “. Hasil pengujian hipotesis dengan *software Statistical Package For Social Science* (SPSS) menghasilkan nilai probabilitas p .sig = 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga kaidah pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian

membuktikan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis simultan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Pengujian Hipotesis simultan dengan ANOVA (Uji F) sesuai output SPSS menghasilkan nilai $p.sig = 0,000$ lebih kecil dari alfa $0,05$ sehingga kaidah pengambilan keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian membuktikan bahwa dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai yang tercermin dari koefisien regresi berganda yang membentuk model persamaan regresi. Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan output SPSS sebagai berikut:

Pertama, koefisien a (konstanta) = $3,434$ mengandung arti bahwa jika dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar $3,434$.

Kedua, koefisien $b_1 = 0,358$ mengandung arti bahwa jika dukungan organisasi mengalami peningkatan 1 kali, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan $0,358$ kali dengan asumsi dukungan manajemen dan kemampuan individu tidak mengalami perubahan.

Ketiga, koefisien $b_2 = 0,560$ mengandung arti bahwa jika dukungan manajemen mengalami peningkatan 1 kali, maka

kinerja pegawai mengalami peningkatan $0,560$ kali dengan asumsi dukungan organisasi dan kemampuan individu tidak mengalami perubahan.

Keempat, koefisien $b_3 = 0,603$ mengandung arti bahwa jika kemampuan individu mengalami peningkatan 1 kali, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan $0,603$ kali dengan asumsi dukungan organisasi dan dukungan manajemen tidak mengalami perubahan.

Kelima, berdasarkan nilai parameter regresi tersebut, maka persamaan regresi linear berganda yang dibentuk sebagai model analisis dalam penelitian ini adalah: $KP = 3,434 + 0,358 DO + 0,560 DM + 0,603 KI$. Persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung arti bahwa jika dukungan organisasi (DO), dukungan manajemen (DM) dan kemampuan individu (KI) mengalami peningkatan secara simultan sebesar 1 kali, maka kinerja Pegawai (KP) akan meningkat sebesar $1,521$ kali sedangkan jika faktor-faktor tersebut tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai tetap sebesar $3,434$.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi berpedoman pada *Summary Output SPSS* pada lampiran 8 menghasilkan nilai koefisien *Adjust R.Square* = $0,951$ yang berarti bahwa dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu memberikan kontribusi atau pengaruh $95,10\%$ terhadap kinerja pegawai sedangkan $4,90\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Analisis

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi termasuk organisasi Pemerintah wajib mendukung setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh personalia yang dipekerjakan. Segala yang disiapkan oleh organisasi umumnya menggunakan sumber daya finansial dari organisasi dengan harapan agar apa yang disiapkan sebagai bentuk dukungan organisasi dapat



meningkatkan kinerja individu yang bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dukungan organisasi dalam penelitian ini dianalisis dari dukungan fasilitas, dukungan lingkungan kerja dan dukungan persyaratan kerja yang mengikat para pegawai.

Para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao menikmati akan dukungan organisasi dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan seperti komputer dan peralatan lainnya. Dukungan organisasi yang diberikan dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja selama ini dirasakan masih kurang optimal, akan tetapi dengan kondisi yang ada, para pegawai sudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja yang baik sebagai ukuran kinerja individu. Selain dukungan fasilitas kerja, organisasi juga menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Secara fisik dapat tercermin dari penataan ruang kerja, cahaya, udara, kebersihan, keindahan yang memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja yang dicapai semakin tinggi. Dukungan lainnya adalah persyaratan kerja berupa aturan disiplin kerja dimana setiap pegawai diwajibkan masuk kantor tepat waktu pada jam 07.30 wita dan keluar kantor pada jam 14.00 wita. Selama jam kerja berlangsung setiap pegawai diharapkan tekun dalam bekerja dan tidak meninggalkan tugas. Dengan adanya disiplin kerja yang ditetapkan sebagai dukungan organisasi, maka kinerja pegawai yang dicapai semakin baik.

Dukungan organisasi tersebut belum berjalan secara optimal akan tetapi memiliki dampak positif bagi kinerja pegawai. Pegawai yang selama melaksanakan tugas dan pekerjaannya didukung sepenuhnya oleh organisasi

artinya bahwa pegawai menikmati akan fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan dan kepatuhan pada disiplin kerja yang ditetapkan, maka kinerja yang dicapai baik diukur dari jumlah maupun kualitas hasil kerja jauh lebih baik.

Hasil uji hipotesis dengan $p.sig = 0,000$ yang lebih kecil dari alfa 0,05 jelas menunjukkan bahwa dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa dengan semakin tersedia dukungan organisasi yang memadai dan memperlancar pelaksanaan kegiatan organisasi yang berjalan pada setiap unit kerja, maka kinerja pegawai juga semakin tinggi.

Dalam analisis regresi linear berganda dengan koefisien regresi $b_1=0,358$ mengandung arti bahwa jika dukungan organisasi mengalami peningkatan 1 kali, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,358 kali dengan asumsi dukungan manajemen dan kemampuan individu tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa pada saat organisasi mendukung pelaksanaan tugas pegawai dengan fasilitas kerja yang cukup, lingkungan kerja yang sehat dan nyaman serta peraturan kerja yang dipatuhi oleh setiap pegawai, maka kinerja yang dicapai pegawai semakin baik.

Dengan demikian hasil penelitian terhadap para pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao ternyata mendukung teori utama yang digunakan menurut Simanjuntak (2023) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu.

Salah satu faktor yaitu dukungan organisasi dari teori utama tersebut membuktikan bahwa dengan dukungan organisasi yang semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik, dan oleh karena

itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dukungan organisasi harus diupayakan semakin baik melalui berbagai kebijakan yang berdampak pada perbaikan hasil kerja pegawai baik secara kuantitatif, kualitatif maupun kemanfaatan dari hasil kerja yang dicapai bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dukungan manajemen dan oleh karena itu setiap organisasi termasuk organisasi Pemerintah dengan pucuk pimpinan yang dimiliki pada berbagai tingkatan perlu menerapkan fungsi kepemimpinan yang efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan setiap pegawai yang dipekerjakan. Dukungan manajemen yang dapat diimplementasikan terhadap pekerjaan pegawai pada setiap unit kerja dalam struktur organisasi antara lain kemampuan komunikasi tugas dan non tugas dalam lingkungan organisasi, kemampuan mengkoordinasikan tugas-tugas dengan semua unit kerja dan personalia yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan serta mengambil keputusan yang tegas, cepat dan tepat demi kelancaran pelaksanaan kegiatan.

Dukungan manajemen terhadap pelaksanaan kegiatan para pegawai yang diwujudkan lewat komunikasi pimpinan yang berhubungan dengan tugas maupun non tugas. Komunikasi yang efektif dalam kaitannya dengan tugas-tugas unit kerja yang dilaksanakan oleh setiap pegawai maupun komunikasi sebagai makhluk sosial dalam organisasi akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan. Oleh karena itu pihak manajemen perlu melaksanakan fungsinya secara efektif untuk mengkomunikasikan berbagai tugas dan pekerjaan yang didukung dengan interaksi komunikasi yang luwes dengan semua pegawai sehingga mereka

merasakan suatu kenyamanan kerja yang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain dukungan manajemen dalam bentuk komunikasi tersebut, pihak manajemen juga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai dalam bentuk koordinasi dengan semua unit kerja maupun personalia yang melaksanakan pekerjaan sehingga menjamin pelaksanaan tugas secara efektif. Koordinasi yang baik dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik oleh karena pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu dan sesuai pula dengan standar hasil kerja. Sebelum tugas dan pekerjaan dilaksanakan, pihak manajemen perlu mengambil keputusan yang cepat, tegas dan tepat baik dalam penetapan alokasi waktu kerja, penempatan personalia untuk mendukung kegiatan sehingga dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif yang didukung oleh pengambilan keputusan yang cepat, tegas dan tepat, maka kinerja yang dicapai pegawai akan semakin baik.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dengan $p\text{-sig } 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ jelas membuktikan bahwa dukungan manajemen terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat tercermin dari dukungan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan peraturan kerja yang ditetapkan ternyata mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Hasil penelitian berdasarkan analisis koefisien $b_2 = 0,560$ mengandung arti bahwa jika dukungan manajemen mengalami peningkatan 1 kali, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,560 kali dengan asumsi dukungan organisasi dan kemampuan individu tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa pada saat pihak manajemen melaksanakan fungsinya

secara efektif dengan komunikasi, koordinasi dan pengambilan keputusan yang efektif dalam pelaksanaan kegiatan pegawai, maka kinerja yang dicapai pegawai semakin tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian terhadap para pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao ternyata mendukung teori utama yang digunakan menurut Simanjuntak (2023) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu.

Salah satu faktor dari teori utama tersebut yaitu dukungan manajemen terbukti berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai dan oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dukungan manajemen mutlak diperlukan baik melalui komunikasi tugas dan non tugas, koordinasi tugas dan pekerjaan antar unit kerja dan personalia yang terlibat serta kemampuan mengambil keputusan secara tegas, cepat dan tepat sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi baik dalam indikator jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja maupun kemanfaatan hasil kerja bagi pencapaian tujuan pelayanan terhadap masyarakat.

Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap Pegawai Negeri Sipil dituntut memiliki kompetensi sebagai aparatur negara yang melaksanakan tugas dan pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan. Pegawai yang memiliki kemampuan individu yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi pula baik dari indikator jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja maupun kemanfaatan hasil kerja yang dicapainya bagi pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan individu yang

dimiliki oleh setiap pegawai umumnya bersumber dari suatu proses belajar yang membentuk setiap individu yang memiliki kecerdasan dan keterampilan tersendiri sehingga mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Kemampuan individu yang dimaksudkan dalam penelitian ini dianalisis dari indikator penguasaan bidang tugas, penguasaan keterampilan pendukung tugas dan kemampuan berpikir secara akademis yang merupakan kemampuan mental yang melekat pada setiap pribadi yang menentukan perilaku dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu yang dimiliki para pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao tergolong cukup baik, akan tetapi kurang optimal karena kurangnya pemerataan kemampuan mental dan keterampilan teknis pendukung tugas seperti komputer, keterampilan komunikasi dan keterampilan teknis lainnya. Hal ini berdampak pada kinerja yang dicapai juga cukup baik yang tercermin dari jumlah dan kualitas hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai.

Penguasaan bidang tugas mutlak dimiliki setiap pegawai karena dengan menguasai bidang tugas, maka pada saat setiap pegawai diberikan beban pekerjaan dalam bentuk apapun akan dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Selain penguasaan bidang tugas, tuntutan keterampilan pendukung tugas juga merupakan indikator kemampuan individu yang selama ini mendukung para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Bagi pegawai yang tidak memiliki keterampilan pendukung tugas seperti komputer, maka proses pelaksanaan tugas berjalan lambat dan hasil kerja yang dicapai jauh dari tolok ukur yang ditetapkan.

Hasil pengujian hipotesis dengan $p\text{-sig} = 0,000$ yang lebih kecil dari alfa 0,05

membuktikan bahwa kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa dengan semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam bentuk penguasaan bidang tugas, penguasaan keterampilan pendukung tugas serta kemampuan berpikir secara akademis atau berpikir secara mental, maka kinerja yang dicapai semakin tinggi baik dalam bentuk jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja maupun kemanfaatan hasil kerja bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis regresi dengan nilai koefisien $b_3 = 0,603$ mengandung arti bahwa jika kemampuan individu mengalami peningkatan 1 kali, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0,603 kali dengan asumsi dukungan organisasi dan dukungan manajemen tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa jika setiap pegawai memiliki kemampuan individu yang semakin tinggi baik dalam penguasaan bidang tugas, keterampilan pendukung tugas dan kemampuan berpikir secara mental, maka kinerja yang dicapai akan semakin tinggi.

Dengan demikian hasil penelitian terhadap para pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao ternyata mendukung teori utama yang digunakan menurut Simanjuntak (2013:11) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka kemampuan individu harus ditingkatkan melalui penguasaan bidang tugas, peningkatan keterampilan pendukung tugas secara merata serta peningkatan kecerdasan berpikir secara mental pada setiap pegawai melalui pendidikan formal untuk mendukung tugas yang dibebankan.

Pengaruh Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen dan Kemampuan Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu konsep yang dituntut dari setiap pegawai untuk dicapai sebagai bentuk output yang dihasilkan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada unit kerja tempat dimana ia ditempatkan. Kinerja organisasi yang semakin baik ditentukan oleh kinerja unit-unit kerja atau bagian yang melaksanakan tugas dan fungsi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja unit kerja atau bagian yang semakin baik ditentukan oleh kinerja individu yang melaksanakan kegiatan.

Penelitian ini memfokuskan analisis pada kinerja Pegawai Negeri Sipil yang diduga kuat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu. Kinerja yang dicapai setiap individu termasuk 47 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao dapat diukur dari proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang merupakan perilaku individu serta hasil-hasil yang dicapai pegawai dari pelaksanaan tugas yang diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Pegawai yang bekerja dengan kinerja yang tinggi adalah mereka yang proses kerjanya baik, jumlah hasil kerjanya banyak dan kualitas hasil kerjanya baik sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan.

Kinerja pegawai yang diteliti dipengaruhi oleh dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu artinya bahwa dengan dukungan organisasi berupa penyediaan fasilitas kerja, peraturan kerja bahkan penciptaan lingkungan kerja yang semakin baik yang didukung secara bersama dengan dukungan manajemen berupa kemampuan komunikasi tugas, koordinasi serta pengambilan keputusan yang cepat, tepat

dan tegas serta kemampuan individu yang tercermin dari penguasaan sistem kerja, penguasaan keterampilan pendukung tugas serta kemampuan berpikiran secara mental yang semakin baik, maka hasil kerja yang dicapai juga semakin baik.

Hal ini telah dibuktikan dengan hasil uji hipotesis simultan dengan $p.sig = 0,000$ yang lebih besar dari alfa 0,05 yang mengandung arti bahwa dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao dengan kontribusi berdasarkan hasil analisis *Adjust R Square* = 0,951 yang berarti bahwa dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan individu memberikan kontribusi atau pengaruh 95,10 % terhadap kinerja pegawai sedangkan 4,90 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Estimasi kondisi kinerja pegawai sebagai akibat dari dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kemampuan pegawai dapat dijelaskan oleh persamaan regresi berganda yang dibangun dalam penelitian ini yaitu:

KP = 3,434 + 0,358 DO + 0,560 DM + 0,603 KI. Persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung arti bahwa jika dukungan organisasi (DO), dukungan manajemen (DM) dan kemampuan individu (KI) mengalami peningkatan secara simultan sebesar 1 kali, maka kinerja Pegawai (KP) akan meningkat sebesar 1,521, sedangkan jika faktor-faktor tersebut tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai tetap sebesar 3,434.

Hasil penelitian ini mendukung teori Simanjuntak (2013) yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja

pegawai, maka organisasi harus memberikan dukungan yang optimal melalui penyediaan fasilitas kerja, peraturan kerja atau disiplin kerja bahkan lingkungan fisik dan non fisik yang sehat. Selain itu dukungan manajemen berupa komunikasi tugas, koordinasi dan pengambilan keputusan perlu dilaksanakan secara efektif. Begitu pula dengan kemampuan individu pegawai perlu ditingkatkan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, keterampilan pendukung tugas dan penguasaan bidang tugas yang diemban.

PENUTUP

Kesimpulan

Pertama, secara parsial, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao yang dibuktikan dengan $p.sig = 0,000$ untuk masing-masing hipotesis yang berarti bahwa dengan semakin baik dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara terpisah, maka kinerja yang dicapai pegawai juga semakin baik.

Kedua, secara simultan, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao yang dibuktikan dengan $p.sig = 0,000$ yang berarti bahwa dengan semakin baik dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu secara bersama-sama, maka kinerja yang dicapai pegawai juga semakin baik.

Ketiga, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kompetensi individu berpengaruh 95,10 % terhadap kinerja pegawai artinya bahwa kontribusi dukungan organisasi, dukungan



manajemen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Penyuluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Rote Ndao sangat besar.

Saran

Bagi Pimpinan

Pertama, diharapkan agar pimpinan menempuh kebijakan untuk penambahan fasilitas kerja sehingga pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat.

Kedua, perlu adanya penegakkan disiplin pegawai yang ketat dengan pemberian sanksi yang tegas agar para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Ketiga, komunikasi dalam organisasi hendaknya tidak hanya berlangsung dalam komunikasi tugas saja tetapi interaksi sosial antara pimpinan dengan bawahan perlu dijalin dengan harmonis agar tidak terjadi jarak antar pimpinan dengan bawahan.

Keempat, keputusan hendaknya diambil secara cepat dan tegas dengan melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah sebelum keputusan diambil.

Bagi Pegawai

Pertama, diharapkan agar para pegawai lebih berdisiplin dalam bekerja dengan jalan tidak meninggalkan tugas selama jam kerja.

Kedua, bagi pegawai yang masih rendah kinerjanya dapat ditingkatkan dengan jalan meningkatkan kemampuan akademik dan kemampuan teknisnya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan formal dan diklat-diklat baik diklat teknis maupun diklat dalam jabatan.

Harahap, 2021, *Manajemen Kinerja*, Bandung: Mandar Maju

Mahmudi.2021. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Mangkunegara Anwar Prabu,2022, *Evaluasi Kinerja SDM*.Bandung:PT.Refika Aditama

Riduwan, 2021, *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*.Bandung:Alfabeta

Sedarmayanti,2022,*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.Bandung:Penerbit Mandar Maju

Soedjana, 2023, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.Jakarta:Rineka Cipta

Simanjuntak,Payaman J,2023, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.Jakarta:Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Simangunsong Panji, 2023, *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Bumi Aksara

Soedjana, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta

Sunyoto Danang, 2023,*Praktek SPSS Untuk Kasus, Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*, Yogyakarta:Nuha Madika

Supranto John, 2022, *Statistik Teori Dan Aplikasi*.Jakarta:Erlangga

Wibowo,2023, *Manajemen Kinerja*.Jakarta:PT.Radja Grafindo Persada

Yuniarsih dan Suwatno, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung :Alfabeta

DAFTAR PUSTAKA

Ardana,Komang,Mujiati,Niwayan dan Sriathi,Anak Agung Ayu, 2022, *Perilaku*

Keorganisasian.Yogyakarta:Graha Ilmu

Ferdinan,Augusty,2023, *Metode Penelitian Manajemen*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro