

E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PERAN
KAPABILITAS INOVASI SEBAGAI
VARIABELINTERVENING PADA DINAS KEPEMUDAAN
DAN OLAHRAGA KAB. KEPUALAUAN SELAYAR**

Supriadi^{*1}, Masdar Mas'ud², Anshar Daud³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ^{*1}adhieasridha@gmail.com, ^{*2}masdar.mas'ud@umi.ac.id, ^{*3}anshar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Supriadi, 2020. *Pengaruh Etos Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui peran Kapabilitas Inovasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar*, dibimbing oleh Masdar Mas'ud dan Anshar Daud.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh variabel kapabilitas inovasi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini termasuk confirmatory research. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrument penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji sobel untuk variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai (2) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kapabilitas inovasi pegawai terhadap kinerja pegawai (4) etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi pegawai (5) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas inovasi pegawai (6) kapabilitas inovasi pegawai mampu memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai (7) kapabilitas inovasi pegawai mampu memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Etos Kerja, Dukungan Organisasi, Kapabilitas Inovasi Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract

Supriadi, 2020. *The Influence of Work Ethics and Organizational Support on Employee Performance through the role of Employee Innovation Capability as an Intervening Variable at the Selayar Islands District Youth and Sports Service*, supervised by Masdar Mas'ud and Anshar Daud.

This study aims to determine and analyze the effect of work ethic and organizational support on employee performance mediated by the employee innovation capability variable at the Department of Youth and Sports, Selayar Islands Regency. This research includes confirmatory research. This research is categorized as a survey research, where the research instrument is a questionnaire. The sample in this study took the entire population of employees at the Youth and Sports Office of the Selayar Islands Regency, amounting to 60 people. The data were collected by means of a questionnaire and the validity and reliability were tested. The data analysis technique used is multiple regression and single test for the mediating variables. The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant influence between work ethic on employee performance (2) organizational support has a positive and significant effect on employee performance (3) there is a positive and significant influence between employee innovation capabilities on employee performance (4) ethos work has a positive and significant effect on

E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

employee innovation capabilities (5) organizational support has a positive and significant effect on employee innovation capabilities (6) employee innovation capabilities are able to mediate the relationship between work ethics and employee performance (7) employee innovation capabilities are able to mediate the relationship between organizational support and the performance of the employees of the Selayar Islands District Youth and Sports Office.

Keywords: *Work Ethic, Organizational Support, Employee Innovation Capabilities, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sebuah organisasi tentunya akan mengalami berbagai macam tantangan-tantangan baik tantangan dari dalam organisasi itu sendiri maupun tantangan dari luar organisasi. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan organisasi lain sedangkan sumber daya manusia bisa menjadi tantangan tersendiri dalam organisasi. Sebagai suatu organisasi, didalamnya terdapat banyak individu yang memiliki banyak tujuan dan keinginan. Dari banyaknya individu yang memiliki tujuan dan keinginan berbeda maka apabila terdapat kesalahan dalam mengelolah sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang mana jika hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai penting diperhatikan oleh organisasi karena manusia dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai bagian dari urusan pemerintahan wajib non pelayanan dasar mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dibidang kepemudaan dan olahraga dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya mencapai visi dan misi yang tergambar dalam renstra, kepala dinas dibantu satu orang sekretaris, tiga kepala bidang, sembilan kepala sub bidang, dua orang kepala sub bagian dengan jumlah pegawai sebanyak 60 orang. Melihat struktur dan jumlah pegawai pada dinas kepemudaan dan olahraga dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dikatakan berjalan dengan baik, namun masih ada beberapa pegawai yang kerja asal-asalan saja misalnya ketika diberikan pekerjaan atau tugas mereka kerjakan dengan asal jadi tanpa memperhatikan kebenarannya, masih ada beberapa pegawai yang jarang masuk kantor, tidak disiplin, sering bolos bahkan datang ke kantor hanya sebatas duduk-duduk ngobrol atau sekedar datang mengisi daftar hadir terus pulang kerumah nanti pada saat jam kantor pulang baru datang lagi isi daftar hadir. Masih ada pegawai yang bermasa bodoh tidak mau mengikuti perkembangan teknologi misalnya dengan tidak mau belajar mengoperasikan komputer dan tidak mau mengikuti pendidikan-pendidikan terkait pengembangan kompetensi. Perlakuan terhadap pegawai sama semua antara yang rajin dan yang malas, antara yang berprestasi dan yang tidak belum ada hukuman dan penghargaan yang diberikan. Ditambah kondisi fisik kantor berupa ruangan tempat kerja dirasa kurang mendukung dalam bekerja seperti beberapa ruangan kerja yang tergolong sempit, suhu udara kurang sejuk bahkan panas karena belum mempunyai pendingin ruangan, penggunaan peralatan gedung dan kantor yang belum memadai seperti laptop, komputer, dan printer yang masih bergantian dalam hal penggunaannya. Dengan kondisi seperti ini akan membuat pegawai tidak fokus bekerja, terpengaruh, tidak berkonsentrasi, kehilangan motivasi dan inovasi yang menyebabkan kurang maksimal dan optimalnya pekerjaan yang dikerjakan sehingga kualitas kinerja pegawai menurun.

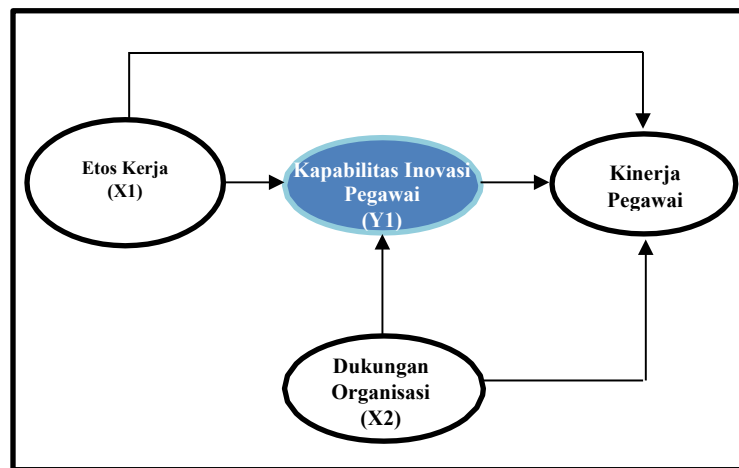
E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

Disebuah organisasi utamanya di Dinas Kepemudaan dan Olahraga yang merupakan organisasi yang menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan dibidang kepemudaan dan olahraga mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang baik agar kepemudaan dan keolahragaan tertangani dengan baik. Etos kerja yang baik dengan dukungan organisasi yang penuh akan menciptakan pegawai yang mampu berinovasi sehingga memberikan semangat kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi dan misi organisasi yang merupakan target dan tujuan organisasi yang ditentukan dapat tercapai. .

Dengan melihat uraian di atas penulis merumuskan atau mendesain suatu model penelitian sederhana yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan melihat kerangka konsep penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kapabilitas inovasi pegawai terhadap kinerja pegawai.
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kapabilitas inovasi pegawai.
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kapabilitas inovasi pegawai.
- H6 : Kapabilitas inovasi pegawai mampu memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja pegawai.
- H7: Kapabilitas inovasi pegawai mampu memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah confirmatory research, dengan menggunakan penelitian dasar berupa survey. Dimana penelitian *survey* mengambil sampel dari satu populasi dan

E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Variabel diukur dengan skala likert. Jumlah populasi sebanyak 60 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Serta pengujian untuk variabel mediasi menggunakan Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validasi

Hasil Uji Validitas yang dilakukan pada variabel etos kerja (EK), dukungan organisasi (DO), kapabilitas inovasi pegawai (KIP) dan Kinerja pegawai (KP) menghasilkan masing- masing nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,254 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* yang dilakukan menunjukkan pada masing-masing variabel menghasilkan nilai di atas 0,60. Karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60, maka hasil pengukuran keempat variabel dinyatakan reliabel.

Uji regresi Persamaan Pertama

Uji regresi persamaan pertama ini dilakukan untuk melihat pengaruh etos kerja, dukungan organisasi, kapabilitas inovasi pegawai terhadap kinerja pegawai secara individu. Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis regresi yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 26.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,334	0,908		0,367	0,715
	JMLEK	0,482	0,085	0,511	5,640	0,000
	JMLDO	0,188	0,072	0,198	2,606	0,012
	JMLKIP	0,292	0,090	0,311	3,229	0,002

a. Dependent Variable: JMLKP

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yaitu $KP = 0,334 + 0,482.EK + 0,188.DO + 0,292.KIP + 0,485$. Dari persamaan ini diuraikan bahwa : nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel etos kerja, dukungan organisasi dan kapabilitas inovasi pegawai adalah positif, hal ini

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

menunjukkan bahwa jika variabel etos kerja, dukungan organisasi dan kapabilitas inovasi pegawai konstan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,482 dan bertanda positif, yang artinya ada pengaruh signifikan antara etos kerja dan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,188 dan bertanda positif, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, dan Nilai koefisien regresi variabel kapabilitas inovasi pegawai sebesar 0,292 dan bertanda positif, menandakan bahwa kapabilitas inovasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_2 = (1 - 0,765) = 0,485$.

Nilai koefisien regresi pengujian pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,482. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,188 dan pengujian pengaruh kapabilitas inovasi pegawai terhadap kinerja pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,292. Masing-masing mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,002 dan nilai signifikansi masing-masing $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, dukungan organisasi dan kapabilitas inovasi pegawai terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kualitas lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) digunakan nilai *Adjusted R²*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji regresi persamaan kedua ini dilakukan untuk melihat pengaruh etos kerja, dukungan organisasi, terhadap kapabilitas inovasi pegawai secara individu. Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis regresi yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 26.0, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Regresi Persamaan Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.016	1.303		1.547	.127
	DO	.276	.099	.274	2.793	.007
	EK	.585	.098	.583	5.949	.000

a. Dependent Variable: KIP

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi berganda yaitu $KIP = 2,016 + 0,583.EK + 0,274.DO + 0,675$. Uraian persamaan tersebut adalah : nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel etos kerja dan dukungan organisasi adalah positif, menandakan bahwa jika variabel etos kerja dan dukungan organisasi konstan maka kapabilitas inovasi pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,583 dan bertanda positif, yang artinya jika etos kerja semakin baik maka kapabilitas inovasi pegawai akan semakin tinggi. Nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,274 dan bertanda positif yang

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

berarti jika dukungan organisasi tinggi maka kapabilitas inovasi pegawai juga meningkat. Nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e2 = (1-0,547) = 0,673$.

Uji pengaruh etos kerja terhadap kapabilitas inovasi pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,583 dan pengujian pengaruh dukungan organisasi terhadap kapabilitas inovasi pegawai menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,274. Masing-masing nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,002 dan nilai signifikansi masing-masing $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi pegawai.

Cara mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (etos kerja dan dukungan organisasi) terhadap variabel mediasi (kapabilitas inovasi pegawai) digunakan nilai *Adjusted R²*.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini adalah untuk menguji variabel independen yaitu etos kerja, dukungan organisasi dan variabel mediasi yaitu kapabilitas inovasi pegawai apakah mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sesuai hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS 26.0, didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.626	3	40.542	60.774	.000 ^a
	Residual	37.357	56	.667		
	Total	158.983	56			

a. Predictors: (Constant), EK, DO, KIP

Uji kelayakan model menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 60,774 > nilai F_{tabel} sebesar 2,77 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel etos kerja, dukungan organisasi dan kapabilitas inovasi pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah variabel yang tepat/layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi etos kerja (EK) sebesar 0,482, artinya jika EK berubah 1 satuan variabel, maka kinerja pegawai (KP) akan meningkat sebesar 0,482. Koefisien regresi EK yang positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,482 jika variabel etos kerja berubah ke arah yang lebih positif 1 tingkat.

Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,640 > t_{tabel} 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,752 yang berarti bahwa kontribusi etos kerja (EK) sebesar 75,2%.

E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

Dengan demikian disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Etos kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sesuai dengan hipotesa awal atau H_1 bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja (EK) terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Berpengaruhnya etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan dalam melaksanakan aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan, karena para pegawai memiliki kesadaran diri bahwa kerja itu adalah ibadah.

Pernyataan ini mengkonfirmasi kebenaran apa yang dikatakan (Jansen H. Sinamo (2015) dalam bukunya 8 etos kerja professional bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja individu yang meningkat dengan mengubah *mind set* tentang bekerja bahwa kerja adalah ibadah.

Hasil penelitian ini mengatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleha (2016) yang hasilnya membuktikan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi dapat ditingkatkan dengan memperhatikan etos kerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai koefisien regresi dukungan organisasi (DO) sebesar 0,188 artinya jika DO berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,188. Jika variabel DO berubah kearah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.188.

Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,606 > t$ tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi (Sig) adalah sebesar $0,012 < \text{probabilitas } 0,05$. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,752, yang menandakan bahwa kontribusi dukungan organisasi (DO) sebesar 75,2%.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya Dukungan Organisasi (DO) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (KP) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Jadi, dukungan organisasi dapat dilihat dari organisasi menyediakan tempat kerja yang nyaman bagi pegawai, memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai, memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

Hasil ini sesuai dengan teori Roadhes dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dimiliki seorang karyawan secara psikologis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian lainnya dilakukan oleh Susmiati dkk (2015) dan Afzali et.al. (2014) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kapabilitas Inovasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji t , tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai koefisien regresi kapabilitas inovasi pegawai (KIP) sebesar 0,292 artinya jika KIP berubah 1 satuan

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

variabel, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,292. Jika variabel KIP berubah kearah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.292.

Kapabilitas inovasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,229 > t$ tabel sebesar 2,002. Dan nilai signifikansi pada tabel *coefficients* sebesar $0,002 < 0,05$, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,752, yang menandakan bahwa kontribusi kapabilitas inovasi pegawai (KIP) sebesar 75,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kapabilitas inovasi pegawai (KIP) terhadap Kinerja Pegawai(KP) pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar.

Artinya pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga bersedia mencari cara baru untuk meningkatkan pelayanan, mampu mengimplementasikan perubahan jenis layanan baru, mampu menyikapi perkembangan praktek terbaik (best Practise). Semakin tinggi kapabilitas inovasi yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Karena kapabilitas inovasi pegawai yang jauh dari inovatif, tentunya akan menghambat tercapainya kinerja yang akan dihasilkan. Untuk mendorong kapabilitas inovasi, pegawai harus didorong secara aktif mencari peluang untuk perbaikan dan perubahan.

Pernyataan ini mengkonfirmasi apa yang dikatakan oleh (Barney, 1991) bahwa tingkat kemampuan berinovasi menentukan daya saing dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kapabilitas inovasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tewal, 2010 melakukan penelitian tentang Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara dan menyimpulkan bahwa kapabilitas Inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan perhotelan di Sulawesi Utara.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kapabilitas Inovasi Pegawai.

Hasil Uji t , berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 0,583, artinya jika EK berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan kapabilitas inovasi pegawai (KIP) sebesar 0,583. Koefisien EK yang positif menandakan hubungan yang searah dalam artian jika variabel etos kerja berubah kearah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,583.

Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar sebesar 5,949 $> t$ tabel sebesar 2,002. Dan nilai signifikansi pada tabel *coefficients* sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,531, yang menandakan bahwa kontribusi etos kerja (EK) sebesar 53,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja (EK) terhadap kapabilitas inovasi pegawai (KIP) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin tinggi etos kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar maka akan meningkatkan Kapabilitas Inovasinya.

Berpengaruhnya Etos Kerja terhadap Kapabilitas Inovasi Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga karena para pegawai mampu mengelola diri sendiri, kreatif dan menyadarkan dirinya bahwa kerja itu adalah amanah, ibadah dan tanggungjawabnya sehingga memotivasi dirinya untuk melakukan inovasi –

E-ISSN: XXXX–XXXX

[Type text]

inovasi, atau perubahan.

Hal ini sejalan dengan pendapat(Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kapabilitas Inovasi Pegawai.

Hasil Uji t, berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,274, artinya jika DO berubah 1 satuan variabel, maka akan meningkatkan kapabilitas inovasi pegawai (KIP) sebesar 0,274. Koefisien DO yang positif menandakan hubungan yang searah dalam artian jika variabel dukungan organisasi berubah kearah yang lebih positif 1 tingkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,274.

Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar sebesar 2,793 > t tabel sebesar 2,002. Dan nilai signifikansi pada tabel *coefficients* sebesar 0,007 < 0,05, sedangkan nilai R² sebesar 0,531, yang menandakan bahwa kontribusi dukungan organisasi (DO) sebesar 53,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa H₅ atau hipotesis kelima diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi (DO) terhadap kapabilitas inovasi pegawai (KIP) Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar berupa tempat kerja yang nyaman, penghargaan atas prestasi yang dicapai serta kesejahteraannya diperhatikan maka akan semakin meningkatkan kapasitas dirinya untuk berubah atau berinovasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Yuki Gradiannisa dan Alice Salendu (2014),dimana diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos Kerja (EK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (KP). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka semakin meningkat juga Kinerja Pegawai.
2. Dukungan Organisasi (DO) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (KP). Temuan ini mengindikasikan bahwa jika Dukungan Organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kapabilitas Inovasi Pegawai (KIP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (KP). Hal ini mengindikasikan bahwa jika pegawai semakin berinovasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Etos Kerja (EK) berpengaruh positif terhadap Kapabilitas inovasi Pegawai (KIP). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai maka Kapabilitas Inovasi Pegawai juga meningkat

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

5. Dukungan Organisasi (DO) berpengaruh positif terhadap terhadap Kapabilitas Inovasi Pegawai (KIP). Mengindikasikan bahwa jika Dukungan Organisasi tinggi maka Kapabilitas Inovasi juga meningkat.
6. Kapabilitas Inovasi Pegawai mampu memediasi hubungan antara Etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa etos kerja signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah meningkatkan kapabilitas Inovasi Pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kapabilitas inovasi mampu memediasi secara parsial relasi antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Dimana etos kerja mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja pegawai dengan melibatkan kapabilitas inovasi pegawai sebagai variabel mediasi.
7. Kapabilitas Inovasi Pegawai mampu memediasi hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dukungan organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai, setelah meningkatkan kapabilitas inovasi pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kapabilitas inovasi mampu memediasi secara parsial relasi antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Dimana dukungan organisasi mampu mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja pegawai dengan melibatkan kapabilitas inovasi pegawai sebagai variabel mediasi.

SARAN

Pada penelitian ini penulis berupaya maksimal menerapkan prosedur ilmiah dengan baik berdasarkan ketentuan dan standar yang ada, meskipun demikian ada beberapa keterbatasan dikarenakan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai selain Etos kerja, Dukungan Organisasi dan Kapabilitas Inovasi Pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut maka secara umum penulis menyarankan hal – hal sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga diharapkan mendorong setiap pegawainya untuk meningkatkan Etos kerja, terutama pada item kesadaran diri dan memotivasi diri dalam bekerja bahwa kerja itu adalah ibadah.
2. Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga diharapkan dapat memperhatikan pegawainya khususnya pada item pemberian kesejahteraan dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
3. Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga diharapkan mendorong setiap pegawainya untuk berusaha mencari cara baru, ide baru, dan mau berubah kearah yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti yang tertarik akan melakukan penelitian sejenis atau yang sama disarankan untuk menambah variabel penelitian lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. serta memperluas populasi pada beberapa SKPD yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian. Karena pada penelitian ini variabelnya hanya terbatas pada variabel etos kerja, dukungan organisasi, kapabilitas inovasi pegawai dan kinerja pegawai serta lingkup penelitiannya hanya pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

- Afzali, A., Amir A.M, Loghman, H.S. 2014. "Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnicki vjesnik*. Vol. 3 (21) : pp 623-629.
- Arshadi, Nasrin, Ghazal Hayavi. 2013. "The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE". *Procedia -Social and Behavioral Sciences* (84) : pp 739 –743
- Barney, J. B. 1991. "*Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*". *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, hlm: 99-120.
- Bedah Buku: "8 *Etos Kerja Profesional*" Karya Jansen Sinamo. (2016, March 17).
Perpustakaan DPR RI.
<https://Perpustakaanpr.Wordpress.Com/2016/03/17/Bedah-Buku-8-Etos-Kerja-Profesional-Karya-Jansen-Sinamo/>
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 729e735.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Gradiannisa, Yuki dan Salendu , Alice. 2014. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Perilaku Inovatif Di Tempat Kerja Pada Karyawan. *Jurnal FPSI UI*2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- R.J. Kumaat., L.O.H Dotulong.2015.*Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado* Jurnal EMBA 331Vol.3No.3Sept. 2015, Hal.331-340 ISSN 2303-11
- Saleha. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203, ISSN: 2302-2019.
- Sinamo, Jansen H., 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta.

E-ISSN: XXXX-XXXX

[Type text]

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Kedelapanbelas. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta Barat.

Susmiati dan Sudarma, K. 2015. "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*". *Management Analysis Journal*. Vol . 4 (1) : hal. 79-87.

Tewal, B. 2010. *Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,. ISSN 1693-2418(2) Mei.<http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengaruh-strategi-bersaing-dan-inovasi.html>. Diakses tanggal 20 Februari 2015. Hal 464-470.