

# PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PERHUTANAN SOSIAL DAN KEMITRAAN LINGKUNGAN WILAYAH SUMATERA

<sup>1</sup>Sari Anita Tiara Ramadhani<sup>1</sup>, <sup>2</sup>Adrial Falahi  
<sup>1,2</sup>Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan  
<sup>1</sup>saritaramadhani27@gmail.com, <sup>2</sup>adrial.falahi@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational support and human resource competence on employee performance at the Center for Social Forestry and Environmental Partnerships in Sumatra Region. The data analysis method used is descriptive and quantitative. The population in this study were all 54 employees. The sampling technique in this study used the saturated sampling method, which was 54 respondents. Data collection techniques using observation, questionnaires, and interviews. The results of the partial hypothesis test (t test) indicate that organizational support has a positive and significant effect on employee performance at  $t_{count} 7.603 > t_{table} 2.007$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ , human resource competence has a positive and significant effect on employee performance by  $t_{count} 2.512 > t_{table} 2.007$  with a significance  $0.015 < 0.05$ . In the simultaneous test results (f test) organizational support and human resource competence have a positive and significant effect on employee performance by  $F_{count} 143.855 > F_{table} 3.18$  with a significance of  $0.00 < 0.05$ . The results of the multiple linear regression test, the organizational support coefficient value is 0.997, the human resource competency coefficient is 0.216. The results of the determination test obtained the Adjusted R square value of 0.884, meaning that the organizational support variable and human resource competence explained the effect on employee performance by 84.4% while the remaining 15.6% was explained by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Organizational Support, Human Resource Competence and Employee Performance.*

**ABSTRAK :** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 54 orang, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu berjumlah 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan wawancara. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $t_{hitung} 7,603 > t_{tabel} 2,007$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $t_{hitung} 2,512 > t_{tabel} 2,007$  dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Pada hasil uji simultan (uji f) dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $F_{hitung} 143,855 > F_{tabel} 3,18$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien dukungan organisasi sebesar 0,997, nilai koefisien kompetensi sumber daya manusia 0,216. Hasil uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,884, artinya variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar 15,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Dukungan organisasi, dukungan sumber daya dan Kinerja.*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam pengembangan diri, terlebih pada kinerja seseorang untuk menyelesaikan tugasnya di lembaga kerja tertentu. Namun

kenyataan saat ini yang terdapat di Indonesia, menunjukkan bahwa pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat minim sekali. Terbukti dari lembaga-lembaga pendidikan yang ada, baik itu negeri maupun swasta

cenderung lebih mengutamakan pada aspek prestasi akademik semata. Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera adalah Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di bidang Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan. Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.14/MenLHK/Setjen/OTL. 0/1/2016 Tanggal 29 Januari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan.

Secara umum pembinaan sumber daya manusia terhadap pegawai, dapat berupa dukungan dari beberapa pihak terutama adalah organisasi tempat bekerja itu sendiri. Dalam hal ini dukungan tersebut dapat berupa bimbingan/arahan, apresiasi dari atasan kepada bawahan maupun sesama rekan kerja, penghargaan (*reward*), dan sarana prasarana yang memadai, serta dukungan lainnya yang dibutuhkan oleh pegawai. dukungan organisasi terhadap pegawai yang terdapat di Kantor Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera sudah terlaksana, namun belum dioptimalkan secara maksimal. Pada aspek sarana prasarana pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, belum memiliki gedung sendiri, melainkan masih bergabung dengan Kantor Dinas Kehutanan. Padahal instansi memiliki andil untuk memberikan dukungan dalam menyediakan sarana pendukung dalam bekerja yaitu fasilitas dari negara baik sarana dan prasarana.

Kompetensi sumber daya manusia dapat dipahami sebagai perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berfikir, mental, dan keterampilan lainnya) yang dimiliki dalam diri seseorang, sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, dan berpotensi secara maksimal dalam organisasi. Berdasarkan prasurvey terjadi kesenjangan dengan fenomena yang peneliti temukan kurangnya kemampuan dalam bekerja yaitu kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau divisi yang lain, sikap kerja yang kurang baik, seperti penyusunan rencana kerja Balai PSKL, dan dalam hal melakukan penyuluhan yang

diwajibkan pegawai negeri sipil karena sumber daya manusia nya kurang.

Dengan demikian, untuk menemukan pemecahan permasalahan tersebut, peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut dengan mengangkat judul “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Perhutanan Sosial Dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera Utara”.

### 1.1 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2017:58), “Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Jika masalah itu merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”. Walaupun begitu terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah, karena setiap rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?
- 3) Apakah ada pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?
- 4) Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera?

### 1.2. Batasan Masalah

Menurut Suliyanto (2018: 72), “Pembatasan masalah sering disebut juga dengan ruang lingkup penelitian (*scope of research*). Permasalahan perlu dibatasi, hal ini karena biasanya permasalahan sangat luas dan tidak mungkin untuk diteliti semua. Pembatasan masalah perlu dilakukan agar penelitian dapat mengarah ke inti masalah yang sesungguhnya sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih fokus dan tajam”. Batasan Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanyamengei pengaruh

dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55), “Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu persoalan atau pengetahuan dengan menggunakan prosedur-prosedur ilmiah”. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.
- 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Sugiyono (2017:119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan diteliti kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan Sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera berjumlah 54 orang.

### 2.2. Sampel

Sugiyono (2017: 120), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan uraian populasi di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi, sehingga banyaknya populasi yang dijadikan sampel pada penelitian sebanyak 54 responden .

### 2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah terkumpulkan berdistribusi normal atau diambil populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal .Berikut ini adalah hasil ujinya:

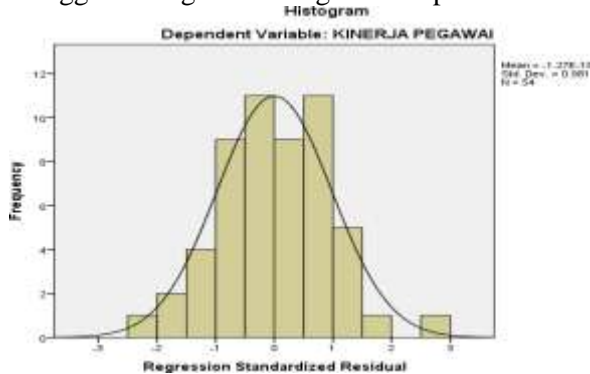
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2. 32623073
	Absolute	.053
Most Extreme Differences	Positive	.052
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		. 386
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

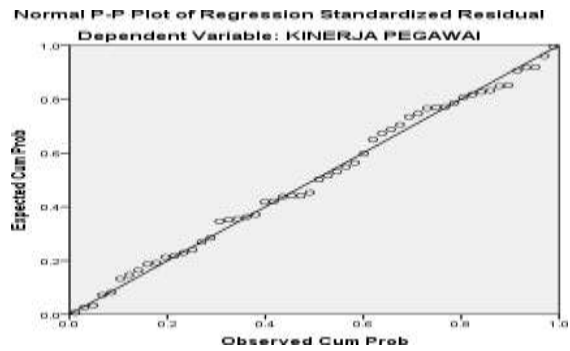
Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil *Kolmogorov Smirnov* tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,998 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal. Berikut ditampilkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan plot.



Gambar 1. Uji Asumsi Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1 Uji Asumsi Normalitas Histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan. Hal ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafit plot yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut:

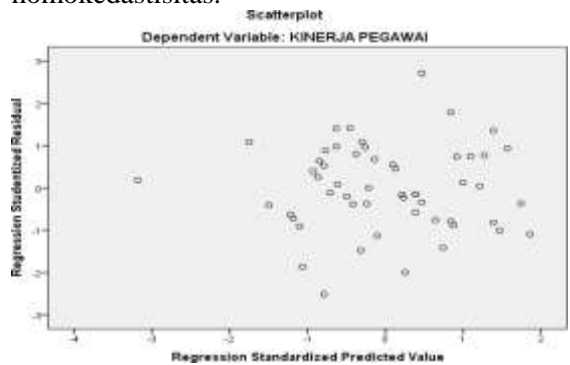
Berdasarkan tampilan Normal P-P Plot *Regression Standarized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Normal P-P Plot

#### 2.4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode GlejserCoefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.259	1.370		.919	.363
DukunganOrganisasi	.128	.075	.405	1.715	.092
Kompetensi Sumber daya Manusia	-.079	.050	-.374	-1.581	.120

a. Dependent Variable: Abs\_ResSumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel dukungan organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,092 lebih besar dari 0.05 dan variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,120 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak.

Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinearitas.

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* atau (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas begitu juga sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas yang diuji menggunakan SPSS versi 20.00 *for Windows*.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Dukungan Organisasi	.331	3.018
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.331	3.018

a. *Dependent Variable : Kinerja Pegawai*  
 Sumber : Hasil Output SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat pada tabel *Coefficients* kolom *tolerance* dan VIF untuk variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia adalah 3,018 dengan *tolerance* 0,331. Dengan melihat VIF (*Variance inflating factor*) variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia sebesar 3,018, lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* berada diatas 0,1 yaitu 0,331, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dukungan organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera maka digunakan analisis regresi linear berganda. Di mana variabel bebasnya adalah dukungan organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 20.00 *for Windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.711	2.352		1.153	.254
1 Dukungan Organisasi	.977	.128	.718	7.603	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.216	.086	.237	2.512	.015

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan tabel 4.41 maka persamaan analisis linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,711 + 0,977X_1 + 0,216X_2 + e$$

Berdasarkan nilai konstanta (a) sebesar 2,711 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia besar nilai kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera adalah 2,711.

Nilai koefisien dukungan organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,977 menunjukkan arah positif artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Arah yang positif menunjukkan bahwa jika dukungan organisasi bertambah atau naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,977 atau sebesar 97,7%.

Nilai koefisien kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,216 menunjukkan arah

positif artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi sumber daya manusia bertambah atau naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,216 atau sebesar 21,6%.

### 3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> \alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.711	2.352		1.153	.254
1 Dukungan Organisasi	.977	.128	.718	7.603	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.216	.086	.237	2.512	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  , nilai  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat , maka  $54-3= 51$ . Pada df 51 dengan  $\alpha = 0,05$  nilai t adalah 2,007.
- Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel dukungan organisasi sebesar 7,603 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007. Karena  $t_{hitung}$  (7,603)  $> t_{tabel}$  (2,007) dan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Artinya dukungan organisasi berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan

Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

- Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 2,512 dengan signifikansi 0,015. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007, Karena nilai  $t_{hitung}$  2,512  $> t_{tabel}$  2,007 dan nilai signifikansi 0,015  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

### 3.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel dukungan organisasi ( $X_1$ ) dan variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1617.958	2	808.979	143.855	.000 <sup>b</sup>
Residual	286.802	51	5.624		
Total	1904.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dukungan Organisasi

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  bernilai positif sebesar 143,855 dengan signifikansi sebesar 0,000, dengan derajat pembilang=  $k-1=3-1=2$ , derajat penyebut =  $n-k=54-3=51$ ,  $F_{tabel} = 3.18$ . Dengan demikian  $F_{hitung} = 143,855 > F_{tabel} 3,18$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

### 3.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat, Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.849	.844	2.371

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) R menunjukkan korelasi sederhana, yaitu dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,922 atau 92,2%. Artinya hubungannya sangat kuat, semakin besar R berarti hubungannya semakin kuat.
- 2) *R Square* ( $R^2$ ) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,849, artinya persentase dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,849 atau 84,9%, sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- 3) *Adjusted R Square* merupakan nilai  $R^2$  yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penjabakan model dalam populasi, Dari tabel 4.44 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,844 atau

84,4 %, sedangkan sisanya 15,6% dijelaskan oleh faktor lain.

- 4) *Standart Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standart Error Of The Estimated* juga bisa disebut standart deviasi. Dalam kasus ini nilainya sebesar 2,371%. Semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

## 4. Hasil Analisa

### 4.1. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien dukungan organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,977 yang menunjukkan arah positif artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Dan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  variabel dukungan organisasi sebesar  $t_{hitung} 7,603 > t_{tabel} 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,000 <$

0,05, maka dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

#### **4.2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,216 menunjukkan arah positif artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera dan hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,512 >  $t_{tabel}$  2,007 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05 maka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera sehingga disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Fadhil (2016) yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

#### **4.3. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  bernilai positif sebesar 143.855 dengan signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Dengan demikian  $F_{hitung} = 143.855 > F_{tabel}$  3,18 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Pada hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,884 atau 84,4% artinya variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera sebesar 84,4% sedangkan sisanya 15,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian M Khafit Ashar dkk (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi, dukungan organisasi, terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya dalam hasil penelitiannya diperoleh bahwa kompetensi dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru.

#### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera dengan nilai  $t_{hitung}$  7, 603 >  $t_{tabel}$  2,007 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.
- 2) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera hasil uji  $t$  diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  2,512 >  $t_{tabel}$  2,007 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05.
- 3) Dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera dengan nilai  $F_{hitung}$  143,855 >  $F_{tabel}$  3,18 dan signifikansi 0,00 < 0,05.
- 4) Hasil uji regresi linear berganda Nilai Koefisien dukungan organisasi sebesar 0,997 artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, nilai Koefisien kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,216 artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif



terhadap kinerja pegawai Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera.

- 5) Variabel dukungan organisasi dan kompetensi sumber daya manusia menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera, dengan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan R sebesar 0,992, *R square* 0,849, dan *Adjusted R square* sebesar 0,844 atau 84,4% sedangkan sisanya 15,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Wibowo. 2017. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2018. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Malayu, P, Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nuryadin, Deni., Tohirin., & Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern Dilengkapi Perspektif Islam*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta : Andi offset (Anggota IKAPI).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedelapan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi, Anggota IKAPI.