

DUKUNGAN ORGANISASI, SELF EFFICACY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KECAMATAN WIYUNG KOTA SURABAYA

Silatur Rohmah

silaturrohmah348@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources take a role in planning, organizing, leading, and controlling every activity in employees' recruitment and development. Their role determines the success of organization or institution activities. Therefore, this research aimed to examine empirically the effect of organizational support, self- efficacy, and organizational commitment on the employees' performance at Kecamatan Wiyung, Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was all civil servants and PPPK at Kecamatan Wiyung, Surabaya. The data collection technique used saturated sampling, in which all the members of the population were the sample. Furthermore, the questionnaires were distributed to 41 respondents as a sample. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result showed that organizational support had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, self-efficacy had a significantly positive effect on employees' performance. Likewise, organizational commitment had a positive and significant effect on employees' performance.

Keywords: *organizational support, self-efficacy, organizational commitment, employees' performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja dan pengembangan karyawan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Tujuan penelitian ini ialah untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang disertai analisis kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai ASN dan PPPK kecamatan wiyung kota Surabaya, dengan jumlah sampel yang di dapatkan berjumlah 41 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada pegawai kecamatan wiyung kota Surabaya. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya.

Kata Kunci : *dukungan organisasi, self efficacy, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan aktif dalam menciptakan organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, memperlakukan karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga bagi organisasi dan meningkatkan kualitas hidup kerja mereka. Sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja dan pengembangan karyawan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan pertumbuhannya tergantung kepada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi

dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Dengan cara salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Suhermin et al., (2023) menyatakan bahwa aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berbagai kegiatan operasional dalam organisasi produktif.

Upaya untuk menerapkan system organisasi yang baik diperlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional, adil, bertanggung jawab dan kompeten pada bidangnya. Dengan kata lain pegawai harus melaksanakan tugasnya berdasarkan profesionalisme dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Pegawai yang berkualitas sering kali memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dan tujuan perusahaan mudah dicapai. Terkait dengan komitmen organisasi atau perusahaan untuk melibatkan sumber daya manusia yang ada untuk bekerja sama mewujudkan perubahan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa peran sumber daya manusia khususnya pegawai dan organisasi dapat memberikan kontribusi sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Selanjutnya apabila organisasi atau perusahaan mampu memberdayakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan Perusahaan guna mencetak karyawan yang unggul. Menurut Tegar (2019:3), manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah kebijakan Perusahaan atau organisasi yang terdiri atas berbagai macam proses, pengambilan keputusan yang terstruktur, dalam rangka memaksimalkan peran sumber daya manusia, sehingga dalam realisasinya karyawan yang telah direncanakan melalui kebijakan dan proses tersebut dapat lebih efektif dan efisien.

Menurut Yunita dan Nurti (2022), mengatakan setiap bisnis dapat memaksimalkan aspek sumber daya manusianya karena merupakan salah satu elemen penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam bisnis karena tanpa bantuan mereka, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Sebagai hal utama yang membuat perusahaan tetap eksis, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kepentingan pegawainya. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mengutamakan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara efektif.

Salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia mereka berkumpul, berinteraksi dengan tujuan bersama untuk mencapai target yang telah ditentukan. Tujuan dan konsep yang telah dibuat oleh manusia pada akhirnya akan dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang bisa dikatakan manusia menjadi faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan Sudaryo (2018:3). Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan guna mencetak karyawan yang unggul.

Wiyung adalah sebuah kecamatan di Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan ini dahulunya merupakan sebuah kawasan pertanian. Tetapi sekarang sebagian tanah yang dipakai untuk lahan pertanian sudah digunakan untuk pembangunan perumahan-perumahan. Kecamatan wiyung dibagi menjadi 4 kelurahan yaitu : Kelurahan Babatan, Kelurahan Balasklumpruk, Kelurahan Jajar Tunggal dan Kelurahan Wiyung.

Fenomena yang terjadi pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya yaitu menurunnya kinerja karyawan dan terjadinya perilaku - perilaku yang negatif seperti datang terlambat, meninggalkan jam kerja. Sehingga diharapkan bahwa sebuah Kecamatan Wiyung Kota Surabaya untuk mempunyai komitmen yang tinggi. Telah ada indikasi - indikasi jika komitmen diantara pegawainya yang ada di Kecamatan mulai menurun sejak akhir - akhir ini.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Wiyung Kota Surabaya
Periode: September-Desember 2023

| Bulan | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alfa | Terlambat |
|-----------|-----------------|-------|------|------|-----------|
| Januari | 41 | - | - | - | 6 |
| Februari | 41 | - | 1 | - | 10 |
| Maret | | | | - | 11 |
| April | 41 | - | - | - | 6 |
| Mei | 41 | - | - | - | 7 |
| Juni | 41 | - | - | - | 4 |
| Juli | 41 | - | - | - | 5 |
| Agustus | 41 | - | 2 | - | 6 |
| September | 41 | - | - | - | 7 |
| oktober | 41 | - | - | - | 5 |
| November | 41 | - | - | - | 6 |
| Desember | 41 | - | - | - | 5 |

Sumber : Data Internal Kecamatan Wiyung Kota Surabaya (2023)

Kinerja adalah tanggung jawab, motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Seseorang pasti mempunyai keinginan dan kemampuan tertentu. Pikiran dan keterampilan seseorang tidak akan berfungsi dengan baik untuk melakukan sesuatu tanpa memahami sepenuhnya apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan setiap individu sebagai prestasi profesional yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja dipengaruhi oleh : kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung. Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Dukungan organisasi merupakan faktor penting untuk menentukan kinerja pegawai. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2018), dukungan organisasi pegawai yang mengacu sejauh mana penilaian kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup mereka. Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan dukungan organisasi yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan, ketaatan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah *et al* (2021), memperoleh hasil dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Chanti Semarang, Ambarsari *et al.* (2021), memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Perdana dan Mustafa (2023), memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suhermin (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Menurut Manuntung (2018:16), *self efficacy* yang tinggi mendorong pembentukan pola pikir untuk mencapai kesuksesan, dan pemikiran akan kesuksesan yang nyata, sehingga akan semakin memperkuat *self efficacy* seseorang. Sedangkan menurut Firdaus dan Hidayati (2020) mengatakan bahwa *self efficacy* juga memiliki hubungan dengan penyesuaian diri dimana *self efficacy* merupakan dimensi penting dalam kepribadian mahasiswa karena pengaruhnya terhadap perilaku dan tindakannya sangat besar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khildani *et al.* (2021), memperoleh hasil bahwa *self efficacy* secara langsung maupun melalui *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pan Indonesia Tbk, Laksmi *et al.* (2021), memperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Lestariningsih (2021), memperoleh hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen merupakan keterikatan untuk melakukan sesuatu. Menurut Dessler (2013:87), komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting yang mana komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Menurut Luthans (2011:147), komitmen organisasi merupakan keinginan rasa untuk terus berusaha keras bekerja dengan napa yang menjadi system organisasi, hasrat keinginan yang kuat untuk tetap menjadi sebagai anggota organisasi tertentu, dan menerima tujuan dan nilai - nilai di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai keberhasilan maka pegawai yang bekerja harus didasari adanya komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para pegawai dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerja sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tidar dan Suhermin (2023), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Astuti (2022) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi dan Saifudin (2021), memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2016:260), indikator yang mempengaruhi kinerja adalah: a). Kualitas Kerja b). Kuantitas c). Ketetapan Waktu d). Efektivitas e). Kemandirian.

Dukungan Organisasi

Menurut Murthy (2017:738-740), dukungan organisasi adalah persepsi pegawai menyangkut sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya sehingga disimpulkan dukungan organisasi merupakan sikap, kontribusi serta perilaku perusahaan sebagai intensif yang bertujuan untuk menunjukkan betapa perusahaan menghargai kontribusi pegawai yang telah diberikan serta peduli akan kesejahteraan pegawainya. Menurut Rosyiana (2019:62), indikator yang mempengaruhi dukungan organisasi adalah: a). Keadilan b). Dukungan Atasan c). Penghargaan dari Atasan d). Kondisi Kerja.

Self Efficacy

Self Efficacy merupakan suatu pengetahuan diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Menurut Manuntung (2018:16), *self efficacy* yang tinggi mendorong pembentukan pola pikir untuk mencapai kesuksesan yang nyata, sehingga akan semakin memperkuat *self efficacy* seseorang. Sedangkan menurut Firdaus

dan Hidayati (2020), mengatakan bahwa *self efficacy* juga memiliki hubungan dengan penyesuaian diri dimana *self efficacy* merupakan dimensi penting dalam kepribadian mahasiswa karena pengaruhnya terhadap perilaku dan tindakannya sangat besar. Menurut Manara (2008:36), indikator yang mempengaruhi *self efficacy* adalah: a). yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu b). yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan Tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas c). yakin diri bahwa mampu berusaha dengan keras d). yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan e). yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Komitmen Organisasi

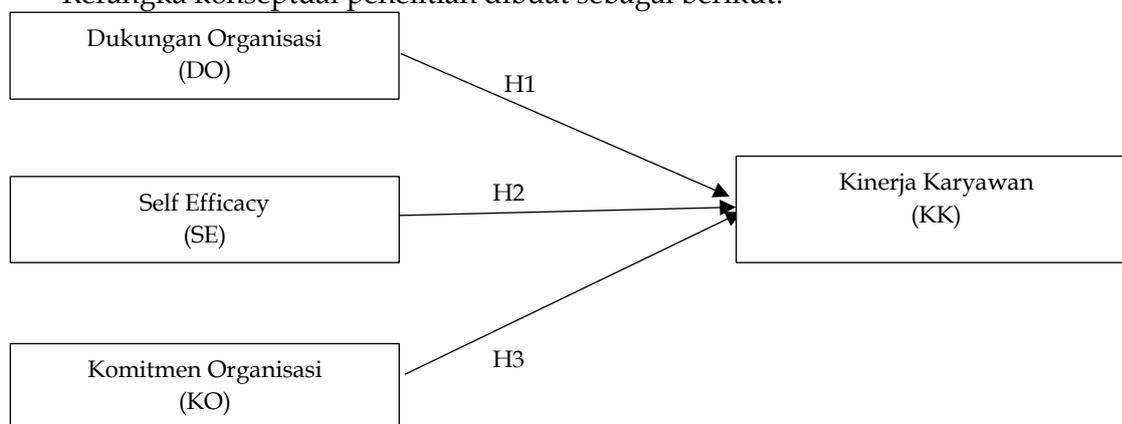
Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan menghasilkan stabilitas dan prestasi kerja yang tinggi. Menurut Priansa (2018:234), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut Samsuddin (2018:61), mengenai komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Menurut Luthans (2014:148), indikator yang mempengaruhi dukungan organisasi adalah: a). komitmen normative b). komitmen afektif c). komitmen kontinu.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Diah *et al* (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Ambarsari *et al* (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Perdana dan Mustafa (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, Khildani *et al* (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Laksmi *et al* (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian Saputri dan Lestariningsih (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga, penelitian Tidar dan Suhermin (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Astuti (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian Baihaqi dan Saifudin (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian dibuat sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi berarti bahwa perusahaan berusaha untuk memberikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pegawainya serta upaya perusahaan untuk menjaga kesejahteraan seluruh pegawainya. Hak-hak tersebut meliputi kebutuhan pegawai tentang waktu mereka bekerja, penghargaan dan program, kondisi kerja yang nyaman, dan kesejahteraan. Hak-hak ini ditetapkan dan disesuaikan sesuai dengan seberapa baik kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Diah et al* (2021), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil temuan yang dilakukan oleh *Ambarsari et al.* (2021), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Perdana dan Mustafa* (2023), yang dimana menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk melakukan tugas dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan situasi yang menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Khildani et al.* (2021), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil temuan yang dilakukan oleh *Laksmi et al.* (2021), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Saputri dan Lestariningsih* (2021), yang dimana menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Memiliki pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dalam organisasi dan perusahaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat kuatnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan seberapa jauh perusahaan dapat mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat akan menghasilkan stabilitas dan prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Tidar dan Suhermin* (2023), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil temuan yang dilakukan oleh *Astuti* (2022), yang dimana dalam temuannya dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh *Baihaqi dan Saifudin* (2021), yang dimana menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana dalam menarik suatu kesimpulan melalui menggunakan uji hipotesis. pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota surabaya. *Sugiyono* (2018:13) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasar pada filsafat positivism yang

digunakan pada saat penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang sifatnya statistik atau kuantitatif, dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah digunakan. Penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel independent dukungan organisasi (DO), *Self efficacy* (SE), komitmen organisasi (KO) terhadap variabel independent kinerja karyawan (KK) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan P3K Kecamatan wiyung kota Surabaya berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari sumber yang di olah dapat berupa angka yang didapatkan dari skala pada kuesioner yang telah disebarakan kepada responden pada pegawai kecamatan wiyung kota Surabaya. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kecamatan wiyung kota Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Dukungan Organisasi (DO)

Dukungan organisasi adalah dapat diartikan dengan sejauh mana keyakinan seorang pegawai bahwa perusahaan tempatnya bekerja menghargai kontribusinya di dalam perusahaan dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai tersebut. Keterikatan pegawai adalah sikap dimana pegawai tersebut terlibat, antusias dan puas terhadap apa yang mereka kerjakan. Menurut Rosyiana (2019:62) indikator dukungan organisasi adalah sebagai berikut : a). Keadilan b). Dukungan atasan c). Penghargaan d). Kondisi kerja.

Self Efficacy (SE)

Self efficacy adalah keyakinan akan kemampuan pegawai dalam melakukan tugasnya. Sedangkan menurut Manara (2008:36) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut : a). Menyelesaikan tugas tertentu b). Memotivasi diri untuk melakukan Tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas c). Mampu berusaha dengan keras d). Mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan e). Menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.

Komitmen Organisasi (KO)

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat pegawai untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Adapun indikator komitmen organisasi secara umum yakni menurut Luthans (2014:148) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu sebagai berikut : a). Komitmen normative b). Komitmen afektif c). Komitmen kontinu.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja merupakan prestasi atau hasil seorang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dalam kurun waktu tertentu pada suatu usaha atau bidang yang digelutinya. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : a). Kualitas kerja b). Kuantitas c). Ketetapan waktu d). Kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur keabsahan dari indikator yang digunakan pada kuesioner. Berikut merupakan table hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Pearson Correlation | Sig | Keterangan |
|---------------------------|------------|---------------------|-------|------------|
| Dukungan Organisasi (DO) | DO.1 | 0,579 | 0,000 | Valid |
| | DO.2 | 0,454 | 0,000 | Valid |
| | DO.3 | 0,349 | 0,000 | Valid |
| | DO.4 | 0,652 | 0,000 | Valid |
| <i>Self Efficacy</i> (SE) | SE.1 | 0,425 | 0,000 | Valid |
| | SE.2 | 0,380 | 0,000 | Valid |
| | SE.3 | 0,581 | 0,000 | Valid |
| | SE.4 | 0,449 | 0,000 | Valid |
| | SE.5 | 0,541 | 0,000 | Valid |
| Komitmen Organisasi (KO) | KO.1 | 0,512 | 0,000 | Valid |
| | KO.2 | 0,604 | 0,000 | Valid |
| | KO.3 | 0,642 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | KK.1 | 0,472 | 0,000 | Valid |
| | KK.2 | 0,475 | 0,000 | Valid |
| | KK.3 | 0,657 | 0,000 | Valid |
| | KK.4 | 0,465 | 0,000 | Valid |
| | KK.5 | 0,399 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer di olah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid. Karena nilai signifikan setiap pertanyaan yang diberikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrument penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha > 0,6 (Sugiyono 2016:178). Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji reabilitas instrument untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------|
| Dukungan Organisasi | 0,877 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i> | 0,764 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,944 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,928 | Reliabel |

Sumber: Data primer di olah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil dari uji reabilitas indikator variabel dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, oleh karena itu semua variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Perhitungan regresi linear berganda ini dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 9,755 | 0,919 | | 5,830 | 0,000 |
| Dukungan Organisasi | 0,146 | 0,145 | 0,428 | 5,836 | 0,000 |
| <i>Self Efficacy</i> | 0,255 | 0,160 | 0,444 | 6,596 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi | 0,369 | 0,221 | 0,457 | 6,668 | 0,030 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen diperoleh persamaan sebagai berikut:

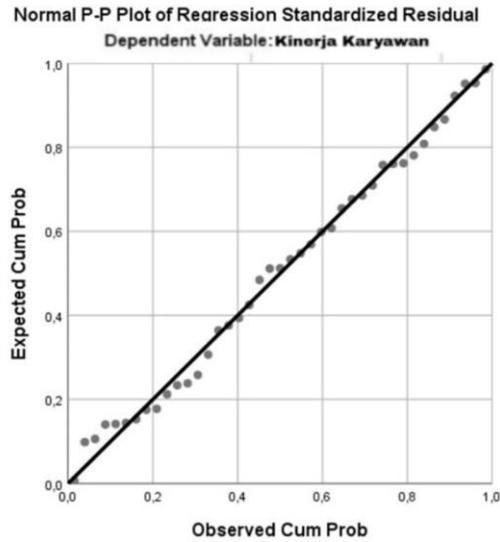
$$KK = 9,755 + 0,146DK + 0,255SE + 0,369KO$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa: (1). Nilai konstanta sebesar 9,755 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari dukungan organisasi, *Self efficacy*, komitmen organisasi bernilai sama dengan (0) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. (2). Koefisien regresi dukungan organisasi memperoleh nilai sebesar 0,146 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel dukungan organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,146. Apabila terjadi penurunan pada variabel dukungan organisasi maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,146. (3). Koefisien regresi *Self efficacy* memperoleh nilai sebesar 0,255 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel *Self efficacy* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255. Apabila terjadi penurunan pada variabel *Self efficacy* maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,255. (4). Koefisien regresi komitmen organisasi memperoleh nilai sebesar 0,369 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Apabila terjadi penurunan pada variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,369

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability P-Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

Kriteria dalam uji kologorov-smirnov adalah jika nilai signifikansi >0,05 maka hipotesis diterima dan berdistribusi normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------|-------------------------|
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | 0,0000000 | 0,0000000 |
| | 2,10896426 | 1,28171559 |
| Most Extreme Differences | 0,067 | 0,106 |
| | 0,067 | 0,076 |
| | -0,065 | -0,106 |
| Test Statistic | | 0,067 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,200 ^{c,d} |

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini lulus dari uji kolmogorov-smirnov dengan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

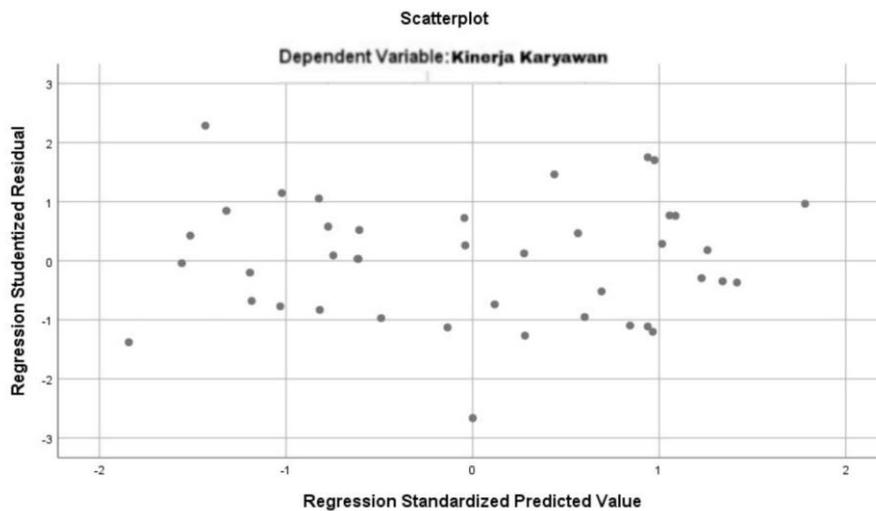
| Model | Collinearity Statistics | | | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| | B | Tolerance | VIF | |
| (Constant) | 9,755 | | | |
| Dukungan Organisasi | 0,146 | 0,979 | 1,021 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| <i>Self Efficacy</i> | 0,255 | 0,977 | 1,024 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Komitmen Organisasi | 0,369 | 0,962 | 1,039 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 pada setiap variabel independen. Maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar tersebut menjelaskan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan dari heteroskedastisitas maupun homokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel

independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS, maka diperoleh hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 Regression | 55,335 | 3 | 20,778 | 102,242 | 0,000 ^b |
| Residual | 8,909 | 37 | 0,808 | | |
| Total | 60,244 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut menjelaskan bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 atau <0,05. Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dan variabel Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu variabel Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji R²
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,930 ^a | 0,837 | 0,810 | 0,438 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), variabel Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel X sangat kuat terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,837, sehingga untuk dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan, dapat didukung dengan variabel bebas seperti dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 16,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 9,755 | 0,919 | | 5,830 | 0,000 |
| | Dukungan Organisasi | 0,146 | 0,145 | 0,428 | 5,836 | 0,000 |
| | <i>Self Efficacy</i> | 0,255 | 0,160 | 0,444 | 6,596 | 0,000 |
| | Komitmen Organisasi | 0,369 | 0,221 | 0,457 | 6,668 | 0,030 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer di olah, 2024

Tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 3 variabel independen yaitu Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi, *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan uji t dengan program SPSS pada tabel, maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut : a). Variabel Dukungan Organisasi memperoleh nilai $t \leq 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel Dukungan Organisasi memperoleh nilai $t = 5,836$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya variabel Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. b). Variabel Variabel *Self Efficacy* memperoleh nilai $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel *Self Efficacy* memperoleh nilai $t = 6,596$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya variabel Variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. c). Variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai $\leq 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai $t = 6,668$ dengan tingkat signifikansi 0,030 yang artinya variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya.

Pembahasan

Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) 5,836 dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian ini yang artinya variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat dari bukti tanggapan responden mengenai pernyataan indikator dukungan organisasi dengan besarnya nilai mean 4,05 yang artinya dukungan organisasi dalam kecamatan wiyung kota Surabaya berada dalam kategori baik dan termasuk dalam kelompok kategori setuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika organisasi memberikan dukungan kepada organisasi maka kinerja karyawan juga meningkat. Pegawai memiliki persepsi dukungan organisasi atas dukungan organisasi yang diberikan oleh kecamatan wiyung kota Surabaya kepada pegawai berupa kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai maupun diberikan bagi bonus, reward. Dukungan organisasi akan dirasakan

maksimal oleh pegawai, hendaknya manajemen dalam mengambil keputusan mempertimbangkan tujuan organisasi dengan kepentingan pegawai secara seimbang, membangun suasana yang baik antara para pegawai, agar nantinya para pegawai dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Perolehan nilai tertinggi dari indikator dukungan organisasi sebesar 4,27 terdapat pada pernyataan "karyawan mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan pekerjaan" sehingga dapat terlihat bahwa dukungan atasan kepada karyawan menentukan dalam pembentukan hubungan yang baik dengan kinerja karyawan. Nilai tertinggi tersebut mencerminkan bahwa karyawan kecamatan wiyung kota surabaya memiliki dukungan dari atasan yang baik dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan jalur karirnya. Atasan senantiasa memberikan dukungan kepada setiap masing-masing karyawan sesuai dengan evaluasi permasalahan-permasalahan yang timbul pada diri seorang karyawan. Dukungan atasan yang senantiasa terjadi dalam lingkup kantor kecamatan wiyung berupa bimbingan kepada karyawan agar arah dan tujuan atar keduanya terjadi keselarasan, pemberian informasi dan fasilitas untuk pengembangan karir serta sikap atasan yang berusaha untuk selalu adil dalam berbagai hal. Dukungan tersebut yang nantinya akan menciptakan sebuah situasi kerja yang kondusif dimana karyawan kecamatan wiyung kota surabaya lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya Sedangkan perolehan nilai mean paling rendah dari indikator dukungan organisasi sebesar 3,90 terdapat pada pernyataan "karyawan merasa nyaman dalam bekerja" sehingga dapat dilihat bahwa sebagian pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Dukungan yang ada pada setiap karyawan sangat penting, sehingga dapat berpengaruh positif dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan untuk semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Pengaruh signifikan dan positif diartikan bahwa semakin tingginya dukungan organisasi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja di Perusahaan, demikian pula sebaliknya apabila dukungan organisasi dalam suatu Perusahaan menurun maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan saat bekerja. Dalam hal ini karena adanya dukungan dari atasan dalam halnya kesejahteraan pegawai, adanya perlakuan yang adil dari Perusahaan, pemberian penghargaan (seperti promosi, program karyawan dan keamanan kerja) dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ambarsari *et al* (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diah *et al* (2021) juga membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan Perdana dan Mustafa (2023) yang dimana menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) 6,596 dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian ini yang artinya variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat dari bukti tanggapan responden mengenai pernyataan indikator *self efficacy* dengan besarnya nilai mean 4,02 yang artinya dukungan organisasi dalam kecamatan wiyung kota Surabaya berada dalam kategori baik dan termasuk dalam kelompok kategori setuju. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Dalam konsep efikasi diri terjadi proses interpretasi individu

terhadap situasi spesifik yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan cara pandang seseorang terhadap kualitas dirinya. Perolehan nilai tertinggi dari indikator self efficacy sebesar 4.02 terdapat pada pernyataan "saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu dan saya mampu berusaha keras dalam menghadapi tugas" sehingga dapat terlihat bahwa menyelesaikan tugas tertentu dan mampu berusaha dengan keras menentukan dalam pembentukan hubungan yang baik dengan kinerja karyawan. Keyakinan atau persepsi yang terbentuk dalam diri karyawan kecamatan wiyung kota surabaya menjadikan tingkat standar kerja dapat terpenuhi sesuai dengan posisi atau jabatan yang didudukinya. Keyakinan atas prestasi yang akan dapat diraihinya pada saat karyawan tersebut bekerja menjadikan pertahanan dirinya dalam mengatasi permasalahan yang timbul menjadi semakin kuat. Keberhasilan dari kinerja karyawan kecamatan wiyung dalam memajukan wilayahnya dapat terlihat dari peningkatan perekonomian yang ada disekitarnya, kecamatan wiyung dapat mengikuti arus modernisasi melalui pengembangan tata ruang wilayah dan lingkungan hidup yang strategis. Capaian dari pengalaman tersebut akan menghasilkan siklus yang positif dalam setiap pekerjaan yang karyawan lakukan karena pada tempat dimana segala kemungkinan bisa terjadi hanya dengan keyakinan setiap individu berani dalam mengambil peluang dari suatu kesempatan akan dapat mempengaruhi setiap peristiwa dalam kehidupan mereka sendiri. Sedangkan perolehan nilai mean paling rendah dari indikator *self efficacy* sebesar 3,98 terdapat pada pernyataan "saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi" sehingga dapat dilihat bahwa sebagaimana pegawai merasa yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi. *self efficacy* yang ada pada setiap karyawan sangat penting, sehingga dapat berpengaruh positif dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan untuk semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Pengaruh signifikan dan positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan memiliki komitmen untuk bekerja di Perusahaan. adanya hubungan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja pada kecamatan wiyung kota Surabaya sehingga hal inilah yang pada akhirnya *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khildani *et al* (2021) yang mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Laksmi *et al* (2021) juga membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Saputri dan Lestariningsih (2021) yang dimana menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis (uji t) 6,668 dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima. Dari hasil pengujian ini yang artinya variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan Perusahaan atau organisasi. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kecamatan wiyung kota Surabaya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat dari bukti tanggapan responden mengenai pernyataan indikator komitmen organisasi dengan besarnya nilai mean 3,82 yang artinya komitmen organisasi dalam

kecamatan wiyung kota Surabaya berada dalam kategori baik dan termasuk dalam kelompok kategori setuju. Perolehan nilai tertinggi dari indikator komitmen organisasi sebesar 4,07 terdapat pada pernyataan "saya memiliki komitmen bekerja untuk perusahaan" sehingga dapat terlihat bahwa komitmen afektif karyawan menentukan dalam pembentukan hubungan baik dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Kecamatan wiyung kota Surabaya mampu menjadi organisasi yang menarik bagi karyawan untuk melibatkan dirinya untuk berkontribusi dalam pencapaian target pada kesuksesan organisasi. Organisasi senantiasa memastikan bahwa praktik manajemen yang dijalankan akan dapat mensejahterakan karyawannya, dengan perlakuan yang baik karyawan kecamatan wiyung kota Surabaya akan memiliki rasa ingin akan keterlibatan atau kontribusi yang lebih terhadap instansi. Contoh nyata yang terjadi pada kantor kecamatan wiyung adalah memastikan bahwa manajemen yang dijalankan sesuai dengan sistem merit dan penghargaan diberikan secara adil kepada karyawan sehingga setiap individu akan merasa terdorong untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas pada pencapaian berbagai tugas kedinasan. Sedangkan perolehan nilai mean paling rendah dari indikator komitmen organisasi sebesar 3,68 terdapat pada pernyataan "saya bertahan di Perusahaan karena tidak ada pilihan pekerjaan lain" sehingga dapat dilihat bahwa sebagian pegawai bertahan di perusahaan tersebut karena tidak ada pilihan pekerjaan lain. komitmen yang ada pada setiap karyawan sangat penting, sehingga dapat berpengaruh positif dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan untuk semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai di kecamatan wiyung kota Surabaya maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai di kecamatan wiyung kota Surabaya. Oleh karena itu, apabila kecamatan wiyung kota Surabaya ingin meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting dalam memperhatikan sejauh mana komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tidar dan Suhermin (2023) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti (2022) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Baihaqi dan Saifudin (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis dan membahas dengan acuan beberapa teori penelitian terdahulu yang terkait pengaruh Dukungan Organisasi, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti sebagai berikut: 1). Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung kota Surabaya 2). *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung kota Surabaya. 3). Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya, maka peneliti dapat memberikan saran guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: 1). Dari hasil kuesioner yang telah disebar, nilai terendah skor variabel dukungan organisasi pada pernyataan no. 4 "karyawan merasa nyaman dalam bekerja" instansi harus menciptakan

tempat kerja yang nyaman mungkin dan membangun kebersamaan/komunikasi yang baik. Dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan dukungan yang akan menjadikan suasana kerja merasa nyaman 2). Dari hasil kuesioner yang disebarkan, nilai terendah skor variabel *self efficacy* pada pernyataan no. 5 “saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi” hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keyakinan diri yang dimilikinya karena hal ini berpengaruh dengan perilaku pegawai 3). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, nilai terendah skor variabel komitmen organisasi pada pernyataan no. 3 “saya bertahan diperusahaan karena tidak ada pilihan pekerjaan lain”. Karyawan rata-rata memilih tidak setuju dengan pernyataan tetap bekerja pada perusahaan ini berhubungan dengan komitmen yang dimiliki seorang pekerja, instansi tersebut bisa memberikan fasilitas atau keamanan yang lebih baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa nyaman dan terus berkomitmen pada instansi dan memilih tetap bekerja di instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari.V.R.,Khuzaini, dan Prijati. 2021. *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*. 17(2):239-247
- Astuti, D. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Salah Satu Kelurahan Di Depok. *Jurnal Akutansi dan Manajemen Bisnis*. 2(2):55-68
- Baihaqi, I. dan Saifudin. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*.2(1):8-17
- Dessler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources* Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo
- Diah, L.dan K.S. Nugraheni. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Journal Of Community Services in Tourism*. 2(1):59-68
- Firdaus, M. dan F. Hidayati 2020. *Self Efficacy* dengan *Quarter life Crisis* Pada Dewasa Awal.
- Khildani, A.C., Suhermin, dan M. Lestariningsih. 2021. Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 10(2):208-228
- Laksmi, N.P.D.P., I.G.P. Kawiana, dan I.I.D.A. Yayati. 2021. Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2(2):468-475
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P, 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung
- Manuntung, A. 2018. *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang: Wineka Media
- Murthy, R.K. 2017. *Perceived organizational support and work engagement Internasional*.*Journal of Applied Research* 3(5):738-740
- Manara, U. 2008. Hubungan Antara Self Efficacy dan Resilience Pada Mahasiswa Psikologi UIN Malang. Skripsi pada strata 1 Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang
- Perdana, M.R.N. dan Z. Mustafa. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan*. 5(6):2528-2537
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Rhoades, L. and R. Eisenberger 2018. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4):698-714

- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Saputri, E.A. dan M. Lestariningsih. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.10(3):1-17
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sudaryo, Y., A. Aribowo, dan N.A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta
- Suhermin.2022. Empowerment as a Mediation of Organizational Support. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4):324-337
- Suhermin, G. Kurniawan., A.T. Bon., dan R.B. Sulistyan. 2023. Performance Improvement Model: Commitment Development Based On Empowering and Organizational Learning. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 7(3):373-393
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Tegar, N. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*, Yogyakarta: Quadrant
- Tidar, M.F. dan Suhermin. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.12(6):1-17
- Yunita, C.S. dan W. Nurti. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*. 2(2):317-328