

## Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang

**Sari Raudatusyifa**

Faculty of Economic and Business, Bachelor Program in Management,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Korespondensi penulis: [sariraudatusyifaa@gmail.com](mailto:sariraudatusyifaa@gmail.com)

**Marta Widian Sari**

Faculty of Economic and Business, Bachelor Program in Management,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Selvi Zola Fenia**

Faculty of Economic and Business, Bachelor Program in Management,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of organizational support and self efficacy on employee performance with organizational commitment at PT Yasiga Sarana Utama Padang. The method used is quantitative. The study used primary data (questionnaires) from 333 respondents of PT Yasiga Sarana Utama Padang employees. The method used is Structural Equation Modeling Analysis with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of this study indicate that (1) organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment. (2) organizational support has a positive and significant effect on employee performance. (3) self efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment. (4) self efficacy has a positive and significant effect on employee performance. (5) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. (6) organizational commitment significantly mediates organizational support on employee performance (7) organizational commitment cannot mediate self efficacy on employee performance. Some of the results of this study contradict theory and previous research, because of the different phenomena and objects studied.*

**Keywords:** *Organizational Support, Self Efficacy, Employee Performance, Organizational Commitment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer (kuesioner) dari 333 responden karyawan PT Yasiga Sarana Utama Padang. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Analisis dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) komitmen organisasi signifikan memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan (7) komitmen organisasi tidak dapat memediasi self efficacy terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya, karena berbeda fenomena dan objek yang diteliti.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi, Self Efficacy, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah bisnis. Substansi bisnis tidak akan berhasil tanpa adanya manusia. Seiring berkembangnya suatu organisasi, perwakilan menjadi sumber daya terbesar yang harus diawasi dan dipelihara dengan baik karena suatu organisasi dapat dikatakan sukses jika para wakilnya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sudut pandang SDM tidak boleh hanya dilihat secara mandiri tetapi juga kelompok-kelompok dalam suatu organisasi, karena mentalitas dan perilaku individu mempunyai kualitas dan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk menjaga keberlanjutannya, dunia usaha harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Kemajuan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh tampilnya wakil-wakilnya, sehingga setiap organisasi perlu berusaha keras untuk menggarap presentasi wakil-wakilnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Eksekusi pekerja merupakan program atau alasan perwakilan untuk mengukur seberapa besar pemahaman perwakilan terhadap visi, misi dan tujuan perkumpulan atau organisasi. Ujian pelaksanaan perwakilan dapat berupa suatu kegiatan untuk meninjau sifat-sifat watak, tingkah laku kerja, dan pelaksanaan kerja seorang wakil yang dianggap membantu atau menunjang pekerjaannya (Masruroh et al., 2021). Sementara menurut (Ali & Wardoyo, 2021) kinerja adalah suatu pencapaian pekerjaan yang diselesaikan oleh perwakilan selama jangka waktu tertentu dan kontras serta tidak seluruhnya diselesaikan oleh organisasi. Kekhasan yang ditemukan di lapangan adalah masih belum idealnya perwakilan dalam mencapai target kerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan tabel informasi eksekusi perwakilan PT Yasiga Sarana Utama tahun 2020-2022 untuk mensurvei eksekusi perwakilan sehubungan dengan pekerjaannya..

**Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Kategori</b>
1	2020	100%	79,53%	Cukup
2	2021	100%	91,81%	Baik
3	2022	100%	87,72%	Baik

Dapat terlihat bahwa kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020-2022 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Yasiga Sarana Utama Padang mengalami ketidakstabilan dimana pada tahun 2020 nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 79,53%. Tahun 2021 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan yaitu 91,81%. Tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 87,72%. Dilihat dari rekapitulasi pada dua tahun terakhir dapat dikatakan baik, tetapi belum mencapai target realisasi 100%. Karyawan PT Yasiga Sarana

Utama Padang belum optimal dalam memenuhi target kerja yang diharapkan disebabkan masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan hingga terjadi pelanggaran dalam bekerja. Hal ini disebabkan rendahnya komitmen organisasi pada pekerja, serta bisa saja diakibatkan oleh dukungan organisasi dan self efficacy yang belum optimal. Karyawan dengan self efficacy rendah menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan serta dalam menghadapi situasi tertentu (Hani Ratna, 2018). Jika hasil kerja tersebut tidak sesuai seperti yang diinginkan, maka karyawan belum memiliki keyakinan yang maksimal terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau beban kerja yang diberikan. Untuk itu, perusahaan juga perlu melakukan peningkatan dukungan organisasi pada karyawan, karena dukungan organisasi yang optimal dapat dilihat dari penghargaan yang diterima karyawan, kesempatan pengembangan kemampuan, kondisi kerja, serta kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan hidup karyawan. Dukungan organisasi merupakan cara entitas bisnis untuk menggambarkan penghargaan atas kontribusi karyawannya terhadap kemajuan entitas serta kepeduliannya terhadap kehidupan dan kebutuhannya. Dukungan entitas lainnya antara lain saling menghormati, penghargaan berupa gaji dan promosi jabatan yang dianggap mampu menunjang seorang pegawai dalam pekerjaan dan kesejahteraannya. (Diana & Frianto, 2021). Ketika karyawan mendapatkan tingkat bantuan hierarki yang lebih tinggi, para pekerja biasanya akan menyesuaikannya dengan karakter mereka dan menumbuhkan koneksi dan wawasan ke arah yang lebih pasti menuju organisasi. Perwakilan yang mendapat dukungan dari asosiasinya dianggap tidak menerima tawaran pekerjaan dari organisasi lain dan akan menambah tanggung jawab otoritatif yang ideal. Tanggung jawab otoritatif bergantung pada solidaritas tujuan individu dan hierarki serta pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, para perwakilan, yang sangat berdedikasi pada asosiasinya, memandang dirinya sebagai bagian penting dari asosiasi, memenuhi kebutuhan humanistik dan fisiologisnya, menerima bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri melalui tujuan yang berwibawa, lebih berguna daripada orang lain dan menjadi lebih baik. dikoordinasikan dengan asosiasi dan kualitasnya (Sinambela, 2021).

## **METODE**

Metode yang digunakan pada riset yang dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif, yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data riset berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel dukungan asosiasi, self efficacy, kinerja karyawan serta komitmen organisasi pada PT yasiga sarana utama padang. Penelitian ini dilakukan di PT yasiga sarana utama Jl. cupak tengah, indarung, kec. lubuk kilangan, kota padang, provinsi sumatra barat. Populasi PT yasiga sarana utama padang berjumlah 333 karyawan, sampel yang digunakan adalah 77 orang karyawan. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabel dan uji validitas, standar nilai reliabilitas menggunakan standar composite reliability dan Cronbach's Alpha (0,70) uji validitas dilihat dengan perbandingan ( $r$  hitung) dengan  $r$ -tabel. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan metode PLS (Partial Least Square). Tahapan analisis data adalah: Tahap 1 adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* Composite Reliability, Cronbach's Alpha serta *AVE*. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikansi dan multikolinearitas. Tahap 2 adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model ini akan dilihat dari koefisien determinansi ( $R^2$ ), predictive relevansi ( $Q^2$ ), goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai  $t$ -statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha kecil dari 5%  $t$  statistik yang digunakan 1,96.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam riset yang dilakukan terdiri dari 2 jenis variable yaitu variable eksogen serta variable endogen. Variabel eksogen meliputi dukungan organisasi terdiri dari 4 indikator meliputi penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, kesejahteraan pegawai. Self efficacy terdiri dari 4 indikator meliputi pengalaman akan kesuksesan (past performance), pengalaman individu lain (vicarious experience), persuasi verbal (verbal persuasion), keadaan fisiologis (emotional clues). Variabel endogen meliputi kinerja karyawan yang terdiri dari 5 indikator meliputi kualitas kerja (quality of work), ketepatan waktu (promptnes), inisiatif (initiative), kemampuan (capability), komunikasi (communication). Komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

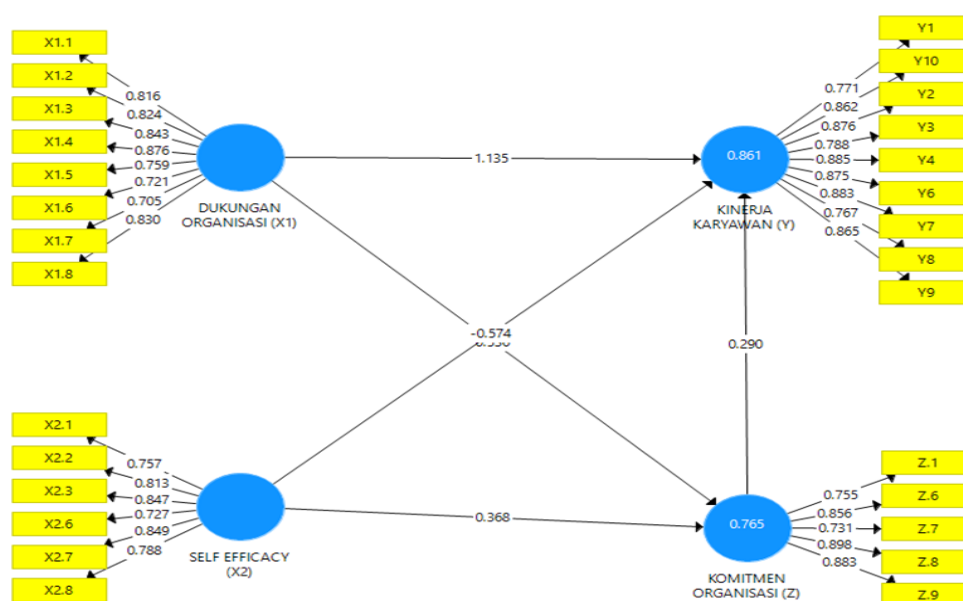
## Menilai Model Luar atau Model Pengukuran

Suatu konstruk dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi jika nilai reliabilitas kompositnya lebih besar dari 0,70, nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, Rho\_A lebih besar dari 0,70, dan AVE lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2020). Tabel 1 menyajikan nilai Cronbach's Alpha, Rho\_A, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel.

**Tabel 2. Membangun Keandalan dan Validitas**

<u>Keterangan</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>rho_A</u>	<u>Composite Reliability</u>	<u>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</u>
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,950	0,956	0,710
Dukungan Organisasi (X1)	0,920	0,931	0,933	0,638
Selfefficacy (X2)	0,886	0,891	0,913	0,637
Komitmen Organisasi (Z)	0,883	0,891	0,915	0,685

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability yang lebih besar dari 0.70, angka Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk pada waiting model lebih besar dari 0,50, serta untuk angka rho\_A, semua struktur lebih besar dari 0.70. Ukuran derajat korelasi antara konstruk dengan variabel laten juga dapat dilihat dari diagram jalur gambar 2, yang menunjukkan bahwa semua indeks variabel memiliki factor loadings yang lebih besar dari 0.70, jika lebih kecil dari 0.70, maka harus dieliminasi sampai tercapai dikatakan memiliki nilai di atas 0,70.



Gambar 1: Algoritma

### **Pengujian Model Struktural (Model Batin)**

Uji model struktural dilakukan untuk mengkarakterisasi pengaruh antara konstruk laten dalam model riset yang diteliti. hasil nilai r-square disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. R-Square Value

<b>Keterangan</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Komitmen Organisasi (Z)	0,765	0,758
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,856

Pada nilai r-square, terdapat rentang nilai yang digunakan sebagai konstruk penilaian, khususnya 0.75, 0.50, dan 0.25 memperlihatkan model kuat, sedang, serta lemah. Dari tabel di atas, nilai r-square mengandung dua faktor, yaitu kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa nilai r-square untuk komitmen organisasi sebesar 0.765 atau 76,5%, memperlihatkan besarnya pengaruh dukungan organisasi serta self efficacy dalam menjelaskan atau mempengaruhi komitmen organisasi, lalu 23,5,% berpengaruh pada variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Sementara untuk nilai R-Square dari kinerja karyawan ialah 0.861 atau 86,1%, menggambarkan tingkat pengaruh yang diterima kinerja karyawan dari dukungan organisasi, self efficacy serta komitmen organisasi dan 13,9% berpengaruh pada variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistik terhadap nilai t-tabel. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. t-statistik yaitu besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi p-value kecil dari 0,05. Apabila nilai t-statistik > t-tabel, oleh sebabnya variabel eksogen dinyatakan signifikan terhadap variabel endogen jika hasil t-statistik lebih besar dari t-tabel. Uji hipotesis disajikan pada tabel berikut;

Tabel 5. Result for Inner Weight

<u>Uraian</u>	<u>Original Sample (O)</u>	<u>Sample Mean (M)</u>	<u>Standart Deviation (STDEV)</u>	<u>T Statistics ( O/STDEV)</u>	<u>P Values</u>
<u>Dukungan Organisasi (X1) → Komitmen Organisasi (Z)</u>	0,536	0,528	0,164	3,274	0,001
<u>Self Efficacy (X2) → Komitmen Organisasi (Z)</u>	0,368	0,380	0,163	2,267	0,024
<u>Dukungan Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)</u>	1,135	1,150	0,105	10,799	0,000
<u>Self Efficacy (X2) → Kinerja Karyawan (Y)</u>	-0,574	-0,588	0,172	3,337	0,001
<u>Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,290	0,288	0,104	2,780	0,006

Berdasarkan Tabel 3, terlihat hubungan pertama yaitu dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi sesuai dengan hasil yang disajikan, secara spesifik nilai koefisien parameter sebesar 0,536 dengan nilai t hitung sebesar 3,274 lebih besar dari nilai t pada tabel yaitu 1,96 ( $3,274 > 1,96$ ). Hubungan kedua, self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi sesuai dengan hasil yang dipaparkan, secara spesifik nilai koefisien parameter sebesar 0.368 dengan nilai T-statistik lebih besar yaitu 2.267 nilai t-tabel 1.96 ( $2.267 > 1.96$ ). Hubungan ketiga, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang disajikan, secara spesifik nilai koefisien parameter sebesar 1,135 dengan nilai T-statistik yang lebih besar yaitu 10,799 dari nilai t-tabel 1,96 ( $10,799 > 1,96$ ). Hubungan keempat, self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang dipaparkan, secara spesifik nilai koefisien parameter -0.574 dengan nilai T-statistik lebih besar 3.337 dari nilai t-tabel 1.96 ( $3.337 > 1.96$ ). Hubungan kelima, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang disajikan, secara spesifik nilai koefisien parameternya adalah 0.290 dengan nilai T-statistik yang lebih besar yaitu 2.780 nilai t-tabelnya adalah 1.96 ( $2.780 > 1.96$ ).

**Tabel 6. Specific Indirect Effects**

<b>Uraian</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Dukungan Organisasi (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,156	0,145	0,058	2,688	0,007
Self Efficacy (X2) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,107	0,117	0,080	1,343	0,180

Berdasarkan tabel di atas terlihat hubungan mediasi khususnya hubungan pertama dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. nilai koefisien parameter yang disajikan ialah 0,156. dengan nilai t-statistik sebesar 2,688 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $2,688 > 1,96$ ). Hubungan yang kedua, self efficacy tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sesuai hasil yang disajikan, yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,107 dengan nilai t-statistik sebesar 1,343 lebih besar dari nilai t-nilai pada tabel 1,96 ( $1,343 > 1,96$ ).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji dengan mempergunakan alat program SmartPLS, dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana nilai koefisien sampel asli sebesar 0,536 yang berarti ada pengaruh konsep dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Kemudian nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada taraf alpha 5% atau  $3,274 > 1,96$ , nilai P value mempunyai nilai  $0,001 < 0,05$  maka terlihat  $H_0$  ditolak lalu  $H_1$  diterima.

Dengan kata lain dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Yasiga Sarana Utama Padang. Dukungan organisasional adalah sejauh mana karyawan mempercayai organisasinya, menghargai kontribusi yang telah diberikan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Jika dukungan organisasi ditingkatkan maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan tercapai secara optimal. Artinya semakin meningkat dukungan organisasi maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Tagumara et al., 2023) menyatakan bahwa



dukungan organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sugeng & Niswah, 2023), dukungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat program SmartPLS, self efficacy mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana nilai koefisien original sample sebesar 0,368 yang mana besarnya pengaruh self efficacy terhadap komitmen organisasi. Kemudian nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $2,267 > 1,96$ , nilai p-value sebesar  $0,024 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak lalu  $H_2$  diterima. Dengan kata lain self efficacy mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Yasiga Sarana Utama Padang. Self efficacy diperlukan agar setiap karyawan dapat mengetahui potensi yang dimilikinya. Efikasi diri mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan. Kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepercayaan diri para staf PT Yasiga Sarana Utama terhadap kemampuannya membuat mereka sangat nyaman dalam bekerja. Self efficacy berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena hubungan ini menunjukkan bahwa semakin besar self efficacy yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi. Karyawan akan menjadi lebih terlibat dengan organisasinya serta visi, misi serta tujuannya, lalu akan memperkuat niat mereka untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Suratno et al., 2023) bahwa self efficacy berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian (Setyawan, 2017) menunjukkan bahwa self efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji menggunakan alat program SmartPLS, dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sampel asli sebesar 1,135 yang berarti besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $10,799 > 1,96$ , nilai p-values mempunyai nilai  $0,000 < 0,05$ , terlihat bahwa  $H_0$  ditolak lalu  $H_3$  diterima. Dengan kata lain, dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. Dukungan organisasi dinilai sangat penting bagi perilaku karyawan. Dukungan tersebut ialah seperti kepedulian yang ditunjukkan pemimpin terhadap bawahannya dan dapat juga berupa sarana dan prasarana yang memadai untuk

membantu karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang mendapat dukungan optimal dari organisasinya cenderung tidak mencari pekerjaan lain atau menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan dapat merasa didukung oleh organisasinya ketika dukungan diberikan adil serta merata.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Metria & Riana, 2018) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Riantoko et al., 2017) menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji menggunakan alat program SmartPLS, dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai koefisien sampel asli sebesar  $-0,574$  yang berarti besarnya pengaruh konsep self-eficacy terhadap kinerja karyawan. Maka nilai  $t$ -statistik  $>$   $t$ -tabel  $1,96$  pada  $\alpha$   $5\%$  atau  $3,337 > 1,96$ , nilai  $P$ -value  $0,001 < 0,05$  maka terlihat  $H_0$  ditolak lalu  $H_4$  diterima. Dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yasiga Sarana Utama Padang. Self efficacy ialah keyakinan bahwa individu mempunyai keunggulan untuk menumbuhkan kinerjanya. Keyakinan terhadap kemampuan setiap karyawan dalam mencapai hasil kerja baik ditunjukkan melalui kuantitas dan kualitas. Self efficacy merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki individu maka kinerjanya akan semakin meningkat. Self efficacy yang tinggi dapat ditunjukkan melalui keterampilan teknis, ketekunan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hani Ratnasari, 2018) bahwa self efficacy berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana nilai koefisien original sample sebesar  $0,290$ , sesuai dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel  $1,96$  pada tingkat  $\alpha$   $5\%$  atau  $2,780 > 1,96$ ,  $P$  value  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak lalu  $H_5$  diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yasiga Sarana Utama. Komitmen organisasi ialah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi di atas kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja serta

berkinerja baik sesuai dengan harapan perusahaan. Komitmen organisasi yang optimal akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik nantinya.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Metria & Riana, 2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat program SmartPLS, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien sampel asli sebesar 0,156 yang berarti besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. T-statistik pada  $\alpha$  5%  $>$  t tabel 1,96, atau  $2,688 > 1,96$ , P-value  $<$  0,007. Jika 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak lalu  $H_6$  diterima.

Dengan kata lain dukungan organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi PT Yasiga Sarana Utama Padang. Jika terdapat dukungan organisasi yang memadai, karyawan akan dapat mengevaluasi kinerja dan kontribusi kerja mereka. Karyawan PT Yasiga Sarana Utama Padang merasakan dukungan yang tulus dari perusahaan, merasakan hubungan emosional, dan merasa memiliki pinjaman yang harus dibayar kembali melalui peningkatan kinerja. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat dukungan organisasi maka semakin meningkat komitmen organisasi. Terlebih lagi, tingginya dukungan organisasi dari perusahaan selalu dibarengi dengan kinerja karyawan yang tinggi.

### **Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji menggunakan alat program SmartPLS, self-efficacy mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi. Dimana nilai koefisien sampel asli adalah sebesar 0,107 yang berarti besarnya pengaruh konsep self-eficacy terhadap kinerja karyawan ditinjau dari komitmen terhadap organisasi. Kemudian dengan nilai statistik  $t >$  t tabel 1,96 pada taraf  $\alpha$  5% atau  $1,343 < 1 > 0,05$  maka terlihat  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Dengan kata lain self efficacy mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi pada PT Yasiga Sarana Utama Padang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa (1) dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) self-efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. (3) Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Self-efficacy mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. (7) Self efficacy tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal komitmen organisasi.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas riset penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan, dan agar penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka dengan menggunakan objek atau lokasi penelitian lainnya.

## REFERENSI

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p-367-379>
- Masrurroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(04), 565-571.
- Iv, N., & Tobasari, K. (2019). Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari. 3(1)
- HUBUNGAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT METRAPLASA Skripsi Dibuat Oleh : Hani Ratnasari BOGOR JUNI 2018.* (2018).
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D
- Sugiyono. (2018b). Metode penelitian kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono (1st ed.). Bandung : Alfabeta, 2018

Sugiyono. (2019). No Title.

Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>

Suratno, S., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3773-3784.

Tagumara, Y., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2999–3014. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2715>