

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SURYA SEHATI

Taat Iman Waruwu¹, Usran Masahere²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

* Correspondence e-mail; taatwaruwu@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/08/28; Revised: 2024/09/11; Accepted: 2024/09/26

Abstract

PT. Sinar Surya Sehati Companies operating in the printing sector (offset printing & packaging) need employees who are consistent in contributing to achieving company targets. Research Design is a research design that will be used as a guideline for carrying out the research process. The purpose of this research is to analyze the influence of Organizational Support and Self-Efficacy on the performance of PT Sinar Surya Sehati employees. This research uses quantitative methodology, which refers to a technique used to evaluate certain theories by analyzing the relationship between variables. This population is 85 employees of PT Sinar Surya Sehati. The sampling used a saturated sampling technique. The approach method in this research uses quantitative methods with observation and questionnaire methods. The data analysis techniques used are Data Quality Test, Classic Assumption Test, Hypothesis Test, and Coefficient of Determination Test (R)², using SPSS 25. The results of this research show that Organizational Support has a positive and significant effect on employee performance, Self-Efficacy has a positive effect and significantly on employee performance and Organizational Support and self-efficacy together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords

Organizational support, self-efficacy, employee performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. SDM bertanggung jawab atas perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan kualitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Dengan memiliki tim yang terampil, berkompeten, dan bersemangat, perusahaan dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif. Pemahaman yang baik tentang kebutuhan karyawan serta kemampuan menyelaraskannya dengan tujuan bisnis merupakan kunci untuk mengoptimalkan kinerja organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan bukan hanya pelaksana tugas operasional, tetapi juga katalisator inovasi, pertumbuhan, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi SDM yang efektif harus fokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset yang berharga, dengan memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan, kesejahteraan, dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Namun, penurunan kinerja karyawan dapat berdampak signifikan terhadap perusahaan. Hal ini dialami oleh PT. Sinar Surya Sehati, perusahaan yang bergerak di bidang percetakan (offset printing & packaging). Pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan data dari departemen sumber daya manusia, penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan, khususnya dalam kategori karyawan yang mendapatkan penilaian "kurang." Hal ini menggambarkan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang memerlukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penurunan kinerja karyawan yang berkelanjutan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan dukungan organisasi yang tepat. Dukungan organisasi mencerminkan nilai perusahaan terhadap kontribusi karyawan serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain dukungan organisasi, keyakinan diri atau efikasi diri karyawan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan tantangan, serta memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih baik. Mereka akan melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai hambatan yang tidak dapat diatasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan mengkaji lebih

dalam mengenai hubungan antara dukungan organisasi, efikasi diri, dan kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Sehati.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Desain kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah dukungan organisasi dan efikasi diri, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Surya Sehati yang berjumlah 85 orang, dengan teknik sampel jenuh digunakan untuk analisis. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif, dan dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik juga dilakukan, termasuk uji normalitas dan heteroskedastisitas, untuk memastikan kelayakan model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen penelitian, yaitu Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2), memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk menentukan apakah setiap variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen, langkah-langkah yang diambil meliputi: Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial; Nilai signifikansi harus di bawah 0,05 ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi di atas 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Derajat kebebasan (df) = $n - k = 85 - 2 = 83$, dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05 (5%), menghasilkan t tabel sebesar 1,988.

Tabel IV.15 Hasil Uji Statistik t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.467	2.108		2.594	.011
Dukungan Organisasi	1.053	.061	.883	17.153	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, maka hasil Uji Statistik t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dukungan Organisasi (X1) pada tabel diatas memiliki nilai t hitung sebesar 17.153 > nilai t tabel 1,989 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sehati. Dengan demikian H1 pada penelitian ini diterima. Artinya terdapat Dukungan Organisasi secara signifikan.

Tabel IV.16 Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.035	2.000		5.519	.000
Efikasi Diri	.921	.060	.860	15.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Efikasi Diri (X2) pada tabel di atas memiliki nilai t hitung sebesar 15,324 > nilai t tabel 1,989 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sejahtera. Dengan demikian, H2 pada penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh efikasi diri yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Struktur nilai yang digunakan sebagai perbandingan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hasil F hitung, apakah signifikan atau tidak. Untuk menentukan apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Harus memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Cara menentukan F tabel adalah sebagai berikut:

- $df_1 = k - 1$

- $df_2 = n - k$

Keterangan:

- df_2 = derajat kebebasan

- $k = 3$ (jumlah variabel)

- $n = 85$ (jumlah sampel)

Nilai F tabel yang diperoleh adalah 3,108.

Tabel IV.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3288.337	2	1644.168	299.625	.000b
Residual	449.969	82	5.487		
Total	3738.306	84			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 299,625 lebih besar dari F tabel sebesar 3,108, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji statistik F ini mengindikasikan bahwa

seluruh variabel independen, yaitu Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji statistik F di atas, maka hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 kecil, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati satu, berarti variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat. Secara sederhana, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan nilai R^2 .

Uji koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.17 Koefisien Determinasi Parsial Dukungan Organisasi(x1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimator
1	.883a	.780	.777	3.148

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X1) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV.18 Koefisien Determinasi Parsial Efikasi Diri (x2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimator
1	.860a	.739	.736	3.430

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,739 menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Sementara itu,

sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.19 Koefisien Determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938a	.880	.877	2.343

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Organisasi

Sumber: SPSS 25, data diolah (2024)

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sinar Surya Sehati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sehati. Oleh karena itu, semakin baik dukungan yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa kenyamanan di lingkungan kerja adalah hal yang diprioritaskan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sinar Surya Sehati mengedepankan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka dapat fokus untuk menghasilkan kinerja optimal sesuai target perusahaan. Tekanan yang tinggi pada pekerjaan seperti di bagian pengemasan (packaging) membuat kenyamanan menjadi faktor penting agar karyawan dapat menjaga kualitas hasil kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Retnowati & Masnawati (2024), Simatupang et al. (2023), dan Chaidir et al. (2023) yang juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sinar Surya Sehati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sehati. Oleh karena itu, semakin

baik efikasi diri yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa karyawan tidak merasa panik saat menghadapi tenggat waktu (deadline). Hal ini menunjukkan efikasi diri yang baik dalam diri karyawan. Dengan efikasi diri yang baik, karyawan tidak akan tertekan oleh deadline karena mereka merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai arahan perusahaan. Efikasi diri yang baik juga menunjukkan bahwa karyawan percaya pada kompetensinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mursa (2022), Nasa et al. (2023), dan Sutrisna & Agustina (2022), yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Surya Sehati

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sehati. Dengan adanya dukungan organisasi dan efikasi diri yang dirasakan oleh karyawan, kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dukungan organisasi yang baik merupakan faktor eksternal yang dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja dengan baik guna mencapai target kerja dan membantu perusahaan. Sementara itu, efikasi diri merupakan faktor internal yang membuat karyawan percaya diri dalam bekerja sesuai dengan kompetensinya. Efikasi diri yang baik dapat menghilangkan keraguan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan kualitas kerja sesuai harapan dan target perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wulandari & Murjanah (2024) serta Sutrisna & Agustina (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Sehati.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Sehati. Selain itu, efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, dukungan organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji R, kedua variabel ini mampu menjelaskan 87,7% dari faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

REFERENCES

Berikut adalah perbaikan dari tulisan yang Anda berikan:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jier.v6i1.3727>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia.
- Black, J., Kim, K., Rehner, S., Wang, K., & Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25(1–2), 100–119. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005>
- Chaidir, J., Haerofathna, H., Kania, D., & Wahyurdi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semester Jakarta. *Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Irfana, T. B., Purnama, R. W., & Diana, T. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Efikasi Diri pada Karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.59841/glory.v2i2.1031>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jurfizen. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas

- Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jersya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jersya.v5i1.635>
- Mathis, L., & Jackson, H. (2017). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mawaddah, H. (2021). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19. <https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Mursa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Indonesia Makassar. *Urpajiwa Derwantara*, 6(2), 82–93.
- Nasa, Y. P., Wellem, I., & Aerk, K. R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 144–153.
- Nugroho, W. D., & Ruswidiono, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 1(3), 25–32. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>
- Rivai, V., & Basri. (2020). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grasindo.
- Simatupang, S., Susanti, D., Silalahi, M., Grace, E., & Effendi, E. (2023). Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 641. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.845>
- Surtisna, A. J., & Agustina, N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 67–78. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.705>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Urmihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employer Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://jurnal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Wellem, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintur Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(2), 86–106. <https://osf.io/wur3t5/download>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wulandari, R. P., & Murjanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jurpera.v4i1.2757>