Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)
Vol.4, No.3 Spetember 2024
e-ISSN: 2808-9006; p-ISSN: 2808-9391, Hal 45-58
DOI: https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2286

Pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya

Ratna Putri Wulandari
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Siti Mujanah
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya
Korespondensi penulis: pratna157@gmail.com

Abstract *: The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem above are to determine, analyze and answer the effect of Self Efficacy, Competence and Organizational Support on Employee Performance of PT Indo Bismar Surabaya. This research uses quantitative methods. Sampling was carried out by saturated sampling technique with a questionnaire method with 51 employees and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Meanwhile, the classical assumption tests used include Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, and Heteroscedasticity Test. The results showed in the t test conducted partially that the Self Efficacy variable had a significant positive effect on employee performance, the Competency variable had a significant positive effect on employee performance. And regarding the f test shows that the variables of Self Efficacy, Competence and Organizational Support simultaneously affect the performance of employees of PT Indo Bismar Surabaya.*

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

Abstrak : Tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab Pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Bismar Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampling jenuh dengan metode kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 51 karyawan dan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil penelitian menunjukkan dalam uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mengenai uji f menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi secara simultan berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Kompensasi, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan

Received: Desember 29, 2023; Accepted: Januari 12, 2024; Published: Januar 26, 2024
*Corresponding author, e-mail address

LATAR BELAKANG

Peran yang sangat signifikan dalam kesuksesan suatu perusahaan saat ini terletak pada sumber daya manusia. Upaya mencapai tujuan perusahaan dilakukan melalui perancangan strategi manajemen dan inovasi yang teliti. Fungsi utama mereka adalah sebagai pelaksana strategi tingkat tinggi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dalam menghadapi kondisi dan situasi yang berkembang, perusahaan perlu merumuskan strategi dan kebijakan manajemen, terutama dalam domain sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menjadi pilihan, melainkan suatu keharusan, terutama jika perusahaan ingin tumbuh dan bersaing efektif dengan pesaingnya.Untuk melaksanakan strategi perusahaan terkait sumber daya manusia, perusahaan melakukan kegiatan rekruitmen untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan hasil akhir. Menurut (Fatimah, 2021) Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja karyawan adalah prestasi kerja seorang karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Fakta dilapangan setelah dilakukannya *survey* oleh (JobStreet, 2022) menunjukan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah . Hal inilah yang menjadi alasan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi masih relevan dan penting untuk diteliti.

Dengan merujuk pada penelitian terdahulu menurut (Ariyanti & Rijanti, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air minum Banyumili Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sebanyak 125 karyawan . Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sedangkan untuk Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang."

Suatu perusahaan dapat menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memperhatikan konsep efikasi diri atau *Self Efficacy*. Menurut (Bandura, 1994) *Self Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. Individu yang memiliki tingkat *Self Efficacy* tinggi cenderung memiliki karakteristik yakin bahwa mereka mampu mengelola peristiwa atau situasi dengan efektif, memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas, percaya pada

kemampuan pribadi, melihat kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, senang mengeksplorasi situasi baru, menetapkan tujuan yang ambisius, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap diri mereka sendiri.

Selain *Self Efficacy*, kompetensi juga merupakan faktor kunci yang mendukung kinerja karyawan. Menurut (Hasanah & Mujanah, 2020) kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang yang mencerminkan cara berperilaku atau berpikir, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi, dan dukungan terhadap kinerja jangka panjang. Kompetensi karyawan dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pada setiap individu dianggap sangat penting untuk meningkatkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadi aset berharga bagi organisasi. Peran organisasi tidak hanya sebatas mengharapkan karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi juga memberikan dukungan penuh untuk mengapresiasi kinerja mereka. Menurut (Zain et al., 2022)cara organisasi menunjukkan dukungan kepada karyawan dapat tercermin melalui beberapa aspek, seperti memberikan keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi mereka. Hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan melihat sejauh mana organisasi. Jika seorang karyawan merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi tinggi, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan mengintegrasikan keanggotaannya dalam organisasi ke dalam identitas pribadinya. Dalam konteks PT Indo Bismar Surabaya, karyawan-karyawan dapat mengharapkan dukungan penuh untuk mengembangkan potensi kompetensi yang dimilikinya, serta diberikan tempat untuk berproses guna kemajuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT Indo Bismar dapat dikaitkan dengan seringnya pergantian manajer dan perpindahan tugas karyawan. Dampaknya, karyawan merasakan adanya perubahan kebijakan dari manajer sebelumnya, yang memerlukan waktu untuk beradaptasi. Pemindahan tugas juga mengharuskan karyawan mempelajari jobdesk baru dari awal. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki tingkat *self efficacy* dan kompetensi yang tinggi, yang perlu didukung oleh perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Santika, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses pengelolaan tenaga kerja yang melibatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen upah, ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga berakhirnya hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut (Anggraini & Fauzan, 2022) *Self Efficacy* merujuk pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan dan menguasai situasi yang memengaruhi kehidupan mereka. Selain itu, *Self Efficacy* juga memainkan peran penting dalam membentuk perasaan, pola pikir, motivasi, dan perilaku seseorang. Dengan indikator keberhasilan dari *Self Efficacy* menurut (Sari et al., 2022)

sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam menghadapi situasi apapun
2. Keyakinan akan kemampuan menggerakan motivasi untuk mencapai hasil
3. Keyakinan mencapai target yang ditetapkan
4. Keyakinan akan kemampuan mengatasi masalah yang muncul
5. Harapan terhadap hasil

Menurut (Muslimat, 2020) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas, didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi, karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan indikator keberhasilan dari Kompetensi menurut (Fatika Sari et al., 2023) sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja
2. Pendidikan
3. Pengetahuan (*Knowledge)*
4. Keterampilan (*Skill*)

Menurut (Purnama, 2020) Dukungan organisasi dapat dianggap sebagai suatu proses yang bertujuan menciptakan hasil yang positif bagi anggotanya, yang dinyatakan dalam bentuk reward sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan oleh anggota tersebut. Ini berkontribusi pada terciptanya kepuasan dan loyalitas di pihak anggota, sementara organisasi mendapatkan komitmen dari anggotanya. Tingkat dukungan mencerminkan sejauh mana seorang anggota yakin bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Dengan indikator keberhasilan dari Dukungan Organisasi menurut (Purnama, 2020) sebagai berikut :

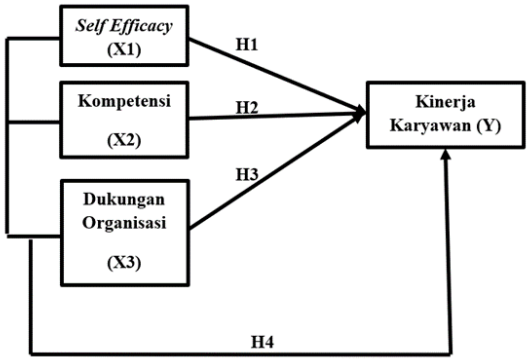
1. Penghargaan
2. Pengembangan
3. Kondisi kerja
4. Kesejahteraan karyawan

Menurut (Andriyani & Nawawi, 2022) Kinerja merupakan Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dinyatakan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penting untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja tersebut akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman selama bekerja, kebutuhannya terpenuhi,

dan tingkat stres di tempat kerja rendah. Dengan indikator keberhasilan dari kinerja karyawan menurut menurut (Widodo et al., 2022) sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu kerja
4. Tingkat kehadiran
5. *Team Work*

Dari teori berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan kajian menjadikan kerangka konseptual sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka konseptual pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut:

H1 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

H3 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

H4 : *Self efficacy*, kompetensi dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif ini menggambarkan mengenai pengaruh *self efficacy*, kompetensi dan dukungan organisasi . Analisi regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan kemampuan *self efficacy*, kompetensi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya. Berikut tahapan-tahan yang dilakukan dalam proses penelitian diantaranya: rumusan masalah,

studi pustaka, latar belakang, metode penelitian, pembagian kuisioner, penarikan kuisioner, pengelolaan data, dan menarik kesimpulan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *descriptive* dengan populasinya adalah seluruh karyawan pada PT Indo Bismar Surabaya yang berjumlah 51 karyawan. Cara pengumpulan datanya dengan menggunakan kuisioner dan jawabannya menggunakan skala *likert* lima gradasi. Cara pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh, karena menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis data kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS 25.

Dalam pengolahan data baik secara manual maupun dengan komputer terdiri dari tiga tahap dasar yaitu*: input*, proses dan *output*. Selain itu , proses pemrosesan data sering kali mencakup beberapa hal pemrosesan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

Editing, Koding, Tabulating, Koding, Verifikasi. Alat analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analysis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji determinasi. Hasil dari uji hipotesi (uji t) dan uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut:

Uji validitas

Dapat diketahui bahwa dari hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 25. Berdasarkan dari tabel hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0,2706) dan bernilai positif. Dengan item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena nilai *Cronbach,s Alpha* > 0,6.

Uji normalitas

Tabel 1. hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44087364
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.080
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25.

Uji normalitas pada tabel diatas memiliki Asymp sig sebesar 0,99. Karena hasil Asymp sig (2-tailed) lebih dari pada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi dengan normal.

Uji multikolonieritas

Tabel 2. hasil uji multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	8.678	13.842		.627	.534		
	Self Efficacy	.293	.237	.142	1.235	.223	.899	1.112
	Kompetensi	1.077	.178	.680	6.060	.000	.942	1.062
	Dukungan Organisasi	-.436	.232	-.215	-1.877	.067	.903	1.107

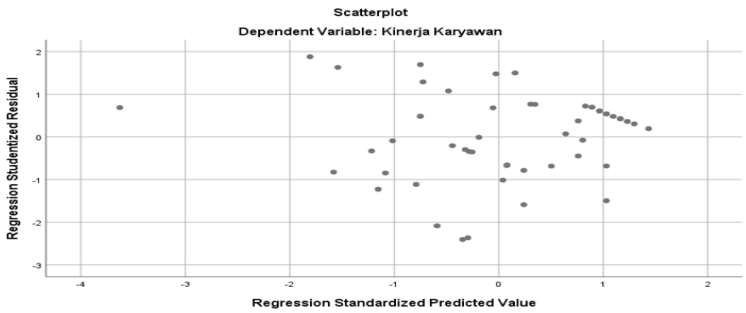
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25.

Dari hasil uji multikolonieritas hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 sehingga data tersebut tidak terjadi Multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas

Gambar 1. uji heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25

Dari hasil diatas menggunakan SPSS 25 dalam peneitian ini bisa dilihat pada tampilan grafik yang menunjukkan bahwa penyebaran nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya yang tidak membentuk suatu pola yang pasti.

Analsis regresi linier berganda

Tabel 3. Analisis regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.678	13.842		.627	.534
	Self efficacy (X1)	1.893	.237	.142	5.235	.000
	Kompetensi (X2)	1.677	.178	.680	6.060	.000
	Dukungan organisasi (X3)	1.736	.232	.215	4.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25

Persamaan regresi untuk dua predictor adalah :

8.678 + 1.893 (X1) + 1.677 (X2) + 1.736 (X3) + e

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta variabel Y yang artinya angka tersebut menyatakan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan (Y) , apabila *Self Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), Dukungan Organisasi (X3) dalam keadaan 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah 8.678
2. Nilai koefisien regresi sebesar 1.893 nilai positif menunjukan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel *Self Efficacy* (X1) yang artinya jika variabel *Self Efficacy* naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.893 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 1.677 nilai positif menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Kompetensi (X2) yang artinya jika variabel Kompetensi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.677 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 1.736 nilai positif menunjukan adanya pengaruh antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Dukungan Organisasi (X3) yang artinya jika variabel Dukungan organisasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1.736 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstanta.

Uji determinasi R^2

Tabel 4. Uji determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics: R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.885[a]	.784	.770	2.783	.784	56.759	3	47	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25

Berdasarkan tabel diatas untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji determinasi R^2 dapat dilihat dari nilai koefisien determinan yang diperoleh angka R^2 Sebesar 770 atau (77,0 %). Hal ini menunjukan bahwa pengaruh variabel independent yang terdiri dari *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi dapat menjelaskan variabel dependenya yaitu kinerja karyawan yang sebesar 77,0 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji hipotesis (uji t)

Tabel 5. uji hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.678	13.842		.627	.534
	Self efficacy (X1)	1.893	.237	.142	5.235	.000
	Kompetensi (X2)	1.677	.178	.680	6.060	.000
	Dukungan organisasi (X3)	1.736	.232	.215	4.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 25

1. Berdasarkan hasil uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel *Self Efficacy* sebesar 1.893 dan nilai probabilitas sebesar .000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya.
2. Berdasarkan hasil uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi sebesar 1.677 dan nilai probabilitas sebesar .000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.
3. Berdasarkan hasil uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel Dukungan Organisasi sebesar 1.736 dan nilai probabilitas sebesar .000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.
4. Berdasarkan hasil uji f nilai uji f sebesar 56.759 dengan nilai signifikan sebesar .000 nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan rentang waktu dari bulan September sampai Desember 2023 dan lokasi penelitian berada di kantor pusat PT Indo Bismar Surabaya yang beralamat Jl. Bendul Merisi Selatan XI No. 59-61 Kota Surabaya Jawa Timur.

Pembahasan dan Implikasi hasil penelitian

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan sebesar 1.893 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel *Self Efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap Perusahaan.

Self Efficacy berfokus pada keyakinan individu terhadap kemampuannya, yaitu keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan suatu tindakan atau mengatasi suatu situasi dengan berhasil.. Selanjutnya, *Self Efficacy* juga memiliki peran dalam membentuk perasaan, pola pikir, motivasi, dan perilaku seseorang. Pada PT Indo Bismar Surabaya, variabel *Self Efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan, seperti yang terbukti dari hasil uji t menggunakan SPSS 25, di mana *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian terdahulu (Fransiska et al., 2023) variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Abellia Permatasari & Siti Mujanah, 2021) variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan sebesar 1.677 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan Ho ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Tujuannya adalah mencegah karyawan dengan kinerja tinggi merasa kurang dihargai. PT Indo Bismar Surabaya juga secara rutin menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan baik *soft skill* maupun *hard skill* karyawan, sesuai dengan kebutuhan kompetensi di setiap bidang pekerjaan. Perusahaan akan memberikan reward yang beragam kepada karyawan yang terampil dan memiliki kinerja tinggi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Hasil Penelitian terdahulu (Pragiwani et al., 2021) variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Lumanauw, 2022) variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukan bahwa variabel Dukungan Organisai berpengaruh signifikan sebesar 5.240 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan Ho

ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan sebagian bahwa variabel Dukungan Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya. Keterkaitan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut termanifestasi dalam penghargaan terhadap kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi, serta perhatian terhadap kehidupan dan kebutuhan karyawan. Hal ini karena perusahaan menciptakan persepsi positif karyawan, mendorong mereka untuk merasa bertanggung jawab dan memberikan balasan positif, seperti peningkatan kinerja mereka.

Hasil Penelitian terdahulu (Putra EY & Arini, 2023) variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Almaida Agustyna & Arif Partono Prasetio, 2020) variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.
2. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.
3. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t diatas, diperoleh nilai t untuk variabel Dukungan Organisasi secara parsial variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya.
4. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji f menunjukkan *Self Efficacy*, Kompetensi, Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Bismar Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di objek maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT Indo Bismar Surabaya perlu mengoptimalkan indikator-indikator *Self Efficacy*, Kompetesi dan Dukungan Organisasi karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting bagi Perusahaan dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Diharapkan untuk penelitia selanjutnya dapat diperluas untuk variabelnya, tidak hanya meneliti variabel *Self Efficacy*, Kompetensi dan Dukungan Organisasi tetapi juga dapat meneliti variabel yang lain pada PT Indo Bismar Surabaya. Dengan penambahann

variabel lain seperti factor modal psikologis, *employee experience*, *Green Human Resource Management*, dan variabel lainnya.

DAFTAR REFERENSI

Abellia Permatasari, & Siti Mujanah. (2021). *The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance* At Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, *2*(1), 21–30. https://doi.org/10.37802/jamb.v2i1.156

Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(1). https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319

Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(1), 190. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17191

Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, *5*(1).

Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *5*(2).

Bandura, A. (1994). Self-efficacy defined Self-efficacy defined. *Encyclopedia of Human Behavior*, *4*, 71–81. https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html

Fatika Sari, C., Fatika Sari Prodi Manajemen, C., Ekonomi dan Bisnis, F., Malik Assajad Prodi Manajemen, I., & Isa Ansori Prodi Manajemen, M. (2023). KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4).

Fatimah, F. N. D. (2021). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Anak Hebat Indonesia*.

Fransiska, *, Moi, S., & Moi, F. S. (2023). Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(3), 59–74. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594

Hasanah, U., & Mujanah, S. (2020). *The Effect Of Servant Leadership, Self-Awareness, And Competence On Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Works In Bangkalan District. Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(2), 136–146. https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3136

JobStreet. (2022, June 30). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet.

Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(1). https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182

Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(4), 586. https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691

Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, Moch. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, *3*(3). https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134

Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2). https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4916

Putra EY, Y. D., & Arini, E. (2023). Pengaruh Insentif Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *4*(1). https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4504

Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, *04*(01).

Sari, R. P., Imamah, M. N., & Anggraeni, T. P. (2022). Pengaruh Dimensi *Self Efficacy* Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Akademik Pembelajaran Sains. *Natural Science Education Research*, *0*(0).

Widodo, E. M., Suryaningtyas, R., & Imron Rosyidi, M. (2022). Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Maintenance Tangki LPG. *Borobudur Engineering Review*, *2*(1). https://doi.org/10.31603/benr.5720

Zain, F., Mujanah, S., & Ridwan, M. S. (2022). *The influence of psychological capital, perceived organizational support, and self-ability on job creativity and employee performance. International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA)*, *1*, 1093–1109. https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2241