
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14241

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14241

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

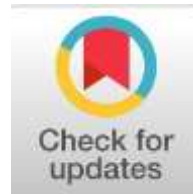
How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14241

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Organizational Support Mediation in Employee Performance among Educational Staff: Mediasi Dukungan Organisasi dalam Kinerja Pegawai Kependidikan

Ignatius Tri Putra Karunia, ignatius.1453@gmail.com (*)

Mahasiswa S2 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Indonesia

Djawoto Djawoto, ignatius.1453@gmail.com

Dosen Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Indonesia

Suhermin Suhermin, ignatius.1453@gmail.com

Dosen Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Educational staff are central to higher education quality and academic service sustainability. **Specific Background** Low compliance with working hours, reflected in an average absence rate of 6.68% among 90 educational staff, indicates challenges in discipline, responsibility, and employee performance. **Knowledge Gap** Prior findings on self-esteem and self-efficacy in employee performance remain varied, while organizational support as a mediating mechanism requires empirical clarification. **Aims** This study examined self-esteem and self-efficacy in relation to employee performance, with organizational support positioned as a mediating variable. **Results** SEM PLS analysis showed that self-esteem was significantly related to organizational support ($p = 0.003$) but not directly related to employee performance ($p = 0.169$). Self-efficacy was significantly related to organizational support ($p = 0.000$) and employee performance ($p = 0.029$). Organizational support was significantly related to employee performance ($p = 0.000$) and mediated the relationships between self-esteem, self-efficacy, and employee performance. The model explained 60.9% of employee performance variance, and all constructs met validity and reliability criteria. **Novelty** This study positions organizational support as a central mechanism connecting internal self-beliefs with work outcomes among educational staff. **Implications** Higher education management should align psychological capacity development with supportive organizational systems, including appreciation, feedback, fair procedures, and adequate work resources, to strengthen employee performance and academic service quality.

Highlights

- Self Esteem showed a significant pathway to institutional backing but not to work outcomes.
- Self Efficacy showed significant direct pathways to institutional backing and work outcomes.
- SEM PLS explained 60.9% of variance with valid and reliable constructs.

Keywords

Self Esteem; Self Efficacy; Organizational Support; Employee Performance; Educational Staff

Published date: 2026-05-15

PENDAHULUAN

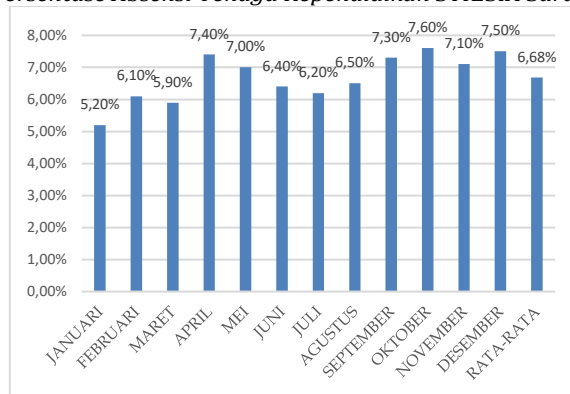
Sumber daya manusia adalah aset yang penting dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Hal ini mengingat bahwa dalam sebuah perguruan tinggi bisa maju dan berkembang salah satu faktornya adalah dukungan dari sumber daya manusia. Sehingga setiap perguruan tinggi yang ingin berkembang, harus memperhatikan sumber daya manusianya dan dapat mengelola dengan baik supaya tujuan perguruan tinggi dapat tercapai. Di dalam perguruan tinggi yang sehat, untuk dapat mencapai tujuan merupakan hal yang penting. Umumnya pimpinan perguruan tinggi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing tenaga kependidikan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Tenaga kependidikan merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu perguruan tinggi. Oleh karena itu kualitas tenaga kependidikan harus dikembangkan dan diarahkan supaya tujuan yang ditetapkan perguruan tinggi dapat tercapai.

Salah satu faktor psikologis yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah *self esteem*. *Self esteem* merupakan bagian dari kajian psikologi sosial yang telah banyak dibahas dan diteliti karena berkaitan dengan bagaimana individu memandang dan menilai dirinya sendiri. Kreitner dan Kinicki (2003:79) mendefinisikan *self esteem* sebagai keyakinan individu terhadap nilai dirinya berdasarkan evaluasi diri secara menyeluruh. Dengan kata lain, *self esteem* menggambarkan sejauh mana seseorang merasa dirinya berharga, mampu, dan layak dihargai. Selain *self esteem* yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, *self efficacy* juga merupakan salah satu kepribadian yang harus ditingkatkan dalam diri seseorang. Menurut Baron dan Byrne (2004), *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan. Tenaga kependidikan yang *self efficacy*-nya tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Selain faktor internal, faktor eksternal berupa dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) juga memiliki peranan yang signifikan. Rhoades dan Eisenberger (2002:698) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa institusi memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan nyaman, maka mereka akan cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Kuertes et al., (2015:28) menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki implikasi penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membangun orientasi kerja yang menguntungkan bagi organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) juga menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat tercermin melalui keadilan dalam kebijakan, dukungan atasan, penghargaan organisasi, serta kondisi kerja yang memadai. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, bentuk dukungan tersebut dapat berupa kesempatan pengembangan karier, fasilitas pembelajaran yang memadai, serta sistem evaluasi yang adil.

Salah satu cara mengetahui tingkat kinerja karyawan adalah melalui data absensinya. Masalah yang diindikasikan timbul akibat rendahnya kinerja karyawan karena ketidaksesuaian dengan aturan kerja. Berikut ini adalah Grafik 1.1 mengenai data persentase absensi tenaga kependidikan di STIESIA Surabaya tahun 2025.

Tabel 1. Data Persentase Absensi Tenaga Kependidikan STIESIA Surabaya tahun 2025



Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 mengenai data persentase absensi tenaga kependidikan di STIESIA Surabaya tahun 2025, diketahui bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran tenaga kependidikan mencapai 6,68%. Angka tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tenaga kependidikan yang datang terlambat, tidak melakukan absensi pulang, bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Kondisi ini dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Apabila situasi tersebut dibiarkan, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja serta pelayanan akademik yang diberikan kepada mahasiswa. Serta pengalaman penulis mengenai tenaga kependidikan di STIESIA Surabaya yang merasa bahwa tenaga kependidikan selalu ada disaat penulis butuhkan, hal ini bertolak belakang dengan persentase absensi tenaga kependidikan yang penulis dapatkan. Namun hal lain yang dialami oleh beberapa teman saat membutuhkan ditemukan bahwa tenaga kependidikan tidak berada di ruangan kerjanya saat jam kerja sedang berjalan. Sehingga fenomena seperti inilah yang juga mendasari penulis untuk meneliti mengenai kinerja karyawan di STIESIA Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap dukungan organisasi?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap dukungan organisasi?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap dukungan organisasi?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah dukungan organisasi memediasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah dukungan organisasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji secara empiris, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap dukungan organisasi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap dukungan organisasi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap dukungan organisasi.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran dukungan organisasi dalam mempengaruhi *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran dukungan organisasi dalam mempengaruhi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan informasi kepada peneliti dan para akademisi terkait dengan hubungan *self esteem*, *self efficacy*, terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh dukungan organisasi.

2. Kontribusi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan melalui peningkatan dukungan dari organisasi yang dapat di rasakan oleh karyawan. Agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup dua variabel bebas, yaitu *self esteem* dan *self efficacy* serta satu variabel tetap, yaitu kinerja karyawan, dan satu variabel pemediasi, yaitu variabel dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei menggunakan kuesioner. Berdasarkan pada jenis data yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumbernya. Dengan objek yang digunakan adalah tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh dari *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan dukungan organisasi.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Teoritis

Grand theory dalam penelitian ini adalah Teori Atribusi dan *applied theory* penelitian ini adalah *self esteem*, *self efficacy*, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan.

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider selaku pencetus dari teori atribusi, menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab serta motif seseorang dari perilakunya. (Fahlevi *et al.*, 2023) menyebutkan bahwa teori atribusi juga menyoal proses individu mengobservasi perilaku individu lainnya, dengan tujuan untuk menetapkan apakah perilaku tersebut timbul secara eksternal atau internal.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2010:61) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga menyangkut hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan selama menjalankan tugas. Dengan kata lain, perilaku kerja yang sesuai maupun yang menyimpang dari ketentuan organisasi tetap menjadi bagian dari penilaian kinerja. Sejalan dengan pendapat Silaen *et al.*, (2021:2). Kinerja dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sehingga mampu mencapai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

[ISSN 2714-7444 \(online\)](https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.14241), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger *et al.*, (1986) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa persepsi organisasi mengenai komitmen kepada karyawan mereka dijelaskan melalui konsep persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Sehingga karyawan dalam organisasinya akan memiliki pemahaman dan persepsi mengenai apakah organisasinya mendukung mereka sebagai karyawan atau tidak. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Eisenberger *et al.*, 1990).

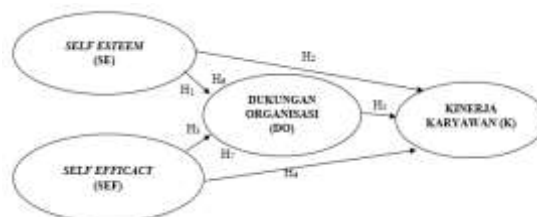
Self Efficacy

Menurut Gunawan dan Susanto (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia mampu menunjukkan perilaku yang di tuntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* memberikan pandangan mengenai bagaimana individu tersebut menilai kemampuannya sendiri. *Self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara dikarenakan semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan.

Self Esteem

Pada dasarnya *self esteem* terbentuk dari keadaan individu dan bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan Rosenberg (1965) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan suatu evaluasi positif maupun negatif terhadap diri sendiri. Dengan kata lain, *self esteem* adalah bagaimana suatu individu memandang dirinya sendiri di lingkungannya. *Self esteem* diukur dari pernyataan individu mengenai pandangan positif dan negatif dari dirinya sendiri. Pendapat yang dinyatakan Lerner dan Spanier (1990:39) (dalam Ghufro dan Risnawita, 2011) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan tingkat penilaian yang diberikan oleh individu untuk dirinya sendiri, baik dalam penilaian yang positif maupun negatif yang selanjutnya dapat dihubungkan dengan konsep diri individu tersebut.

Kerangka Konsep Penelitian



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self esteem* Terhadap Dukungan Organisasi

Kemampuan individu untuk memiliki *self esteem* yang tinggi dapat meningkatkan hubungannya dengan organisasi. Hal ini memiliki kecenderungan untuk membuat individu tersebut merasakan dukungan dari organisasi yang berharga dan relevan. *Self esteem* tenaga kependidikan yang tinggi, memiliki tingkat kecemasan lebih rendah dan tekanan psikologis pada dirinya juga rendah (Shen *et al.*, 2021). Masoom (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa dukungan organisasi dan *self esteem* memiliki hubungan yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Yu *et al.*, (2019) memperlihatkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan hidupnya dengan meningkatkan *self esteem* individu tersebut. Namun Neeman dan Harter (1986) menemukan bahwa dukungan sosial diperlukan untuk membangun harga diri, tetapi dukungan sosial tidak menghasilkan perubahan signifikan dalam tingkat harga diri (Marshall *et al.*, 2014).

H1 : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi.

Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu terkait pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yang bervariasi. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Lindiana *et al.*, (2016) menemukan adanya hubungan positif dan pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individu. Sementara analisis yang dilakukan oleh Indrawati (2014) dan Prasetya (2013) memperoleh hasil yang berbeda. Mereka menemukan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

H2 : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Dukungan Organisasi

Dari sepengetahuan penulis belum di temukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap dukungan organisasi. Namun penulis menemukan sejumlah penelitian yang memiliki variabel *self efficacy* dan dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Onyishi dan Ogbondo (2012); Taufikin *et al.*, (2021), Purwaningtyas dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Cheng *et al.*, (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa self-

efficacy berpengaruh secara positif signifikan terhadap dukungan organisasi karyawan.

H3 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy memiliki keterkaitan dengan kepercayaan dirinya terhadap kemampuan yang dimiliki, keyakinannya untuk bisa berhasil akan membuat seseorang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Keyakinan ini penting untuk ditumbuhkan dalam diri tenaga kependidikan agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020), Indrawati (2014) menemukan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individu. Sementara dalam penelitian yang dilakukan Prasetya (2013) diperoleh hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

H4 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Karyawan merasakan bahwa organisasi mampu menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengarkan keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk dapat memperlakukan karyawan dengan adil sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian tercapainya dukungan organisasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Paruntu (2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wikantono *et al.*, (2021) bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H5 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Dukungan Organisasi

Self esteem adalah penilaian individu berdasarkan pada evaluasi diri dan bagaimana orang lain berperilaku terhadap individu tersebut yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Relasi yang baik dan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan akan terjadi bila karyawan memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Woy (2013) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian (Mochtar *et al.*, 2020) dan (Gailea *et al.*, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh (Sembiring, 2021) dan (Amalia & Budiono, 2021) yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Dukungan organisasi memediasi pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Dukungan Organisasi

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun berada dalam kondisi yang sulit. Sehingga *self efficacy* akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya dan dapat memberikan motivasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor pendorong lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbin & Judge, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sepengetahuan penulis belum ditemukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh dukungan organisasi. Namun ditemukan dari penelitian yang dilakukan oleh Anisagita & Murniningsih (2023) bahwa *self efficacy* dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H7 : Dukungan Organisasi memediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisikan pengungkapan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data terkini. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan kuesioner. Sedangkan jika ditinjau dari permasalahan penelitian, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang mana dalam penelitian ini penulis mencoba memperoleh gambaran mengenai karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui *Self esteem* dan *Self efficacy* yang dimediasi oleh Dukungan Organisasi.

B. Gambaran Populasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya yang telah

bekerja di STIESIA selama lebih dari 1 tahun. Tenaga kependidikan tersebut tersebar di berbagai departemen yang berjumlah 90 tenaga kependidikan pada tahun 2026. Karakteristik populasi penelitian ini meliputi :

1. Tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya
2. Telah bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia minimal selama 1 Tahun

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut Sugiyono (2018) dengan kata lain sampel merupakan suatu metode dalam penelitian yang mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *sampling* jenuh, teknik ini menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Sumber data dan pemilihan metode berkaitan dengan jenis data penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh penelitian. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data subjek. Opini, sikap, pengalaman dan karakteristik tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia Surabaya merupakan data subjek dari responden dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137). Data yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan karakteristik dan opini yang diperoleh dari tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia Surabaya sebagai responden dari penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner dengan pernyataan tertutup, sehingga responden hanya perlu memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar di setiap pernyataan yang diberikan. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisikan daftar pernyataan yang disusun secara tertulis. Skala *Likert* digunakan penulis untuk dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena yang ada dalam penelitian yang dijalankan. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014). Dalam skala *Likert* berisi lima skala terhadap pernyataan maupun pernyataan yang diajukan peneliti terhadap responden melalui kuesioner, Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.

Skala Likert dalam pengukuran variabel

Keterangan	Notasi	Skor
Sangat Rendah	SR	1
Rendah	R	2
Sedang	S	3
Tinggi	T	4
Sangat Tinggi	ST	5

Sumber : Data Diolah, 2026

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel penelitian juga diartikan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang diteliti. Variabel penelitian dapat ditentukan oleh tujuan penelitian, landasan teori, dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah dan perumusan hipotesis dalam penelitian ini, maka variabel yang diteliti adalah variabel *self esteem* (SE), *self efficacy* (SEF), dukungan organisasi (DO), dan kinerja karyawan (K). Penelitian ini memiliki variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediasi yang diukur, yaitu:

a. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *self esteem* dan *self efficacy*.

b. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, dan

menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Self Esteem

Self esteem (harga diri) merupakan evaluasi diri yang dibuat oleh karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya untuk mampu dan berhasil mencapai tugas tertentu.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan persepsi dari karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya terhadap bagaimana organisasi tersebut menghargai pekerjaan mereka dan memperdulikan kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan capaian hasil kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya baik secara kualitas dan kuantitas.

F. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik, yaitu model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS). SEM-PLS dirancang untuk melakukan analisa rute dengan variabel laten, akan digunakan untuk menentukan signifikansi data tersebut. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Smart PLS. *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan salah satu teknik analisis statistik yang banyak digunakan dalam penelitian ilmu keperilakuan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah SEM-PLS. Pemilihan SEM-PLS sebagai teknik analisis didasarkan pada karakteristik objek penelitian serta pertimbangan asumsi model yang digunakan. Selain itu, pendekatan ini dinilai lebih sesuai karena memiliki beberapa keunggulan. Alasan menggunakan pendekatan SEM-PLS adalah karena SEM-PLS dalam satu dekade terakhir telah menjadi perhatian penting dalam kalangan akademis dan peneliti, terutama SEM-PLS dapat menjelaskan varian konstruk target utama, misalnya keberhasilan strategis perusahaan, ukuran sampel SEM-PLS walaupun relatif kecil, tetap akan mencapai kekuatan statistik yang baik, dan SEM-PLS mampu menangani model kompleks dengan banyak hubungan model dan jumlah indikator yang besar (Hair et al., 2014).

G. Uji Instrumen

Uji Validitas

Instrumen pengukuran dinyatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penentuan validitas data menggunakan korelasi *Pearson* Indrianto dan Supomo (2009:179-180). Sebelum dilakukan pengolahan data perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel yang digunakan. Uji validitas adalah prosedur untuk dapat melihat apakah alat ukur kuisioner yang dipakai dapat mengukur dengan baik atau tidak.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:199) uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsisten). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan menjadi konsisten atau stabil.

H. Metode Analisis Data

Model Pengukuran (Outer Model)

Outer Model berfungsi untuk menguji validitas dan realibitas digunakan untuk mengukur variabel laten melalui indikator yang digunakan (Hair et al., 2017). Komponen utama yang dilibatkan dalam *Outer Model* adalah *Loadings* dan *reliability* dari indikator yang digunakan. Menurut mereka ada dua jenis model pengukuran yang dapat digunakan, yaitu reflektif dan formatif.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstruksinya, dengan *standarized loading factor*. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Jogiyanto & Willy, 2009).

Uji Validitas Diskriminan

[ISSN 2714-7444 \(online\)](https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.14241), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Abdillah dan Jogiyanto (2015:218) menyatakan bahwa uji validitas diskriminan adalah indikator yang memiliki validitas diskriminan bila nilai *cross loading* pada tiap indikatornya bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan variabel tersebut, kriteria nilai dari *cross loading* $> 0,7$ dikatakan *valid* dan nilai *cross loading* sebesar $< 0,7$ dikatakan tidak *valid*.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen sebagai tingkat dimana indikator yang seharusnya mengukur satu konstruk tertentu benar-benar menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain (Hair *et al.*, 2010). Mereka menyarankan bahwa nilai AVE digunakan sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE haruslah lebih besar dari 0,5 untuk dapat menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat menunjukkan lebih dari 50% varian dari indikator yang digunakan.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk memperlihatkan keseluruhan konsistensi internal dari variabel yang dapat mengukur variabel konstruksinya. Batasan nilai dari *composite reliability* dapat dinyatakan reliabel adalah sebesar $\geq 0,7$ namun apabila nilainya $\leq 0,7$ maka dinyatakan bahwa tidak reliabel.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha digunakan untuk menguji dan memperkuat hasil dari pengujian *composite reliability* sehingga dapat memenuhi kriteria reliabelnya suatu variabel. Batasan nilai untuk dapat diterima adalah $> 0,6$ dan akan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,6$.

Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau yang juga dapat disebut sebagai *inner model* merupakan suatu media atau instrumen yang memberikan informasi untuk mengetahui terkait seberapa kuat pengaruh dari variabel satu dengan variabel lainnya (Ghozali, 2014:82).

Pengujian Model Struktural

Pengujian struktural digunakan untuk dapat mengetahui dampak atau pengaruh positif dan pengaruh negatif pada variabel yang digunakan didalam penelitian, baik hubungan variabel yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung. Batasan nilai dinyatakan positif apabila *original sample* > 0 , namun jika nilainya > 0 maka dinyatakan memiliki pengaruh negatif.

Pengujian R-Square

Pengujian *R-square* memiliki tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen. Kategori nilai *R-square* akan dikatakan lemah apabila nilai $\geq 0,25$ x $< 0,5$, dikatakan moderet apabila nilainya $\geq 0,5$ x $< 0,75$, dan dikatakan kuat apabila nilai *R-square* $\geq 0,75$.

Uji Hipotesis

Abdillah dan Jogiyanto (2015:183) menyatakan bahwa uji hipotesis bertujuan untuk melihat nilai dari *path coefficient* (nilai jalur) dengan hipotesis yang digunakan didalam penelitian. Nilai *p-value* dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Sedangkan untuk t-tabel yang digunakan pada alpha 5% adalah 1,96. Dengan begitu hipotesis dapat diterima apabila mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ atau t-statistik $> 1,96$ (Ghozali & Latan, 2015:88).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 90 orang responden melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 90 responden, sehingga diperoleh nilai (df)=90-2, nilai r-tabel dengan df dari 88 adalah 0,207.

Seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan, dukungan organisasi, *self esteem*, dan *self efficacy* memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar daripada r-tabel 0,207. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik, masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, dukungan organisasi, *self esteem*, dan *self efficacy* adalah *valid* dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach <i>alpha</i>	<i>N of</i> <i>Item</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Self esteem</i>	0,869	9	0,7	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,966	8	0,7	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,886	11	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	15	0,7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari masing masing variabel *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan adalah 0,869, 0,966, 0,886, dan 0,920 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang terdapat pada seluruh variabel dalam penelitian ini dapat digunakan oleh penulis.

Teknik Analisis Data

Structural Equation Modelling (SEM) dengan PLS

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu self esteem, self efficacy, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Penggunaan SEM-PLS memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung.

Uji Validitas Konvergen

Hasil Uji Validitas Konvergen

Konstruk	AVE
<i>Self esteem</i>	0,715
<i>Self efficacy</i>	0,937
Dukungan Organisasi	0,815
Kinerja Karyawan	0,760

Seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa masing – masing variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan mampu menjelaskan indikatornya dengan baik. Secara rinci nilai AVE tiap variabelnya adalah *self esteem* (0,715), *self efficacy* (0,937), dukungan organisasi (0,815), dan kinerja karyawan (0,760).

Uji Validitas Diskriminan

Hasil pengujian cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Dukungan Organisasi	Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self esteem</i>
SE_1	0.279	0.346	0.308	0.810
SE_2	0.308	0.300	0.262	0.890
SE_3	0.204	0.149	0.054	0.812
SE_4	0.285	0.293	0.195	0.867
SEF_1	0.493	0.516	0.971	0.266
SEF_2	0.512	0.547	0.969	0.219
SEF_3	0.480	0.512	0.964	0.283
DO_1	0.844	0.522	0.497	0.339
DO_2	0.927	0.665	0.373	0.219
DO_3	0.934	0.819	0.508	0.322
K_1	0.619	0.787	0.373	0.373
K_2	0.672	0.850	0.407	0.257
K_3	0.658	0.875	0.520	0.273
K_4	0.651	0.924	0.571	0.289
K_5	0.687	0.915	0.484	0.289

Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha dan Composite Reliability)

Selain validitas, model pengukuran juga dievaluasi melalui uji reliabilitas konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Menurut Latan dan Ghozali (2016), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Latan dan Ghozali, 2016).

Hasil Uji Reliabilitas *Outer Model*

	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Self esteem</i>	0,869	0,909
<i>Self efficacy</i>	0,967	0,978
Dukungan Organisasi	0,886	0,929
Kinerja Karyawan	0,920	0,940

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh konstruk berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam masing-masing variabel mampu mengukur konstraknya secara stabil dan konsisten

Pengujian R-Square

Nilai R Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,609	0,595

Nilai R-Square kinerja karyawan sebesar 0,609, hal tersebut menandakan bahwa variabel self-esteem, self-efficacy, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,9% (kuat). Sisanya merupakan pengaruh dari variabel eksogen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dianggap *moderate* atau kuat.

Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	<i>T Statistik (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Self esteem</i> -> dukungan organisasi	0.205	0.211	0.068	3.007	0.003
<i>Self esteem</i> -> kinerja karyawan	0.082	0.087	0.059	1.378	0.169
<i>Self efficacy</i> -> dukungan organisasi	0.457	0.455	0.084	5.475	0.000
<i>Self efficacy</i> -> kinerja karyawan	0.201	0.214	0.092	2.195	0.029
Dukungan organisasi -> kinerja karyawan	0.625	0.616	0.087	7.182	0.000

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

Hipotesis 1 : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,003, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,003 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh terhadap dukungan organisasi

Hipotesis 2 : *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,169, yang lebih besar dari 0,05 ($0,169 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan ditolak.

Hipotesis 3: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap dukungan organisasi

Hipotesis 4: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,029 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel *self efficacy*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5: dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil Uji Hipotesis Tidak langsung					
Sampel	Rata-rata	Standar	T Statistik	P	
Asli	Sampel	Deviasi	(O/STDEV)	Values	
(O)	(M)	(STDEV)			
<i>Self efficacy -></i>					
dukungan organisasi	0.286	0.284	0.079	3.612	0.000
-> kinerja karyawan					
<i>Self esteem -></i>					
dukungan organisasi	0.128	0.129	0.043	2.990	0.003
-> kinerja karyawan					

Hipotesis 6: Dukungan organisasi memediasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 untuk pengaruh tidak langsung dari *self esteem* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dukungan organisasi. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,003 \leq 0,05$), sehingga pengaruh tidak langsung dinyatakan positif dan signifikan secara statistik.

Hipotesis 7: Dukungan organisasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi dukungan organisasi menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menandakan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut positif signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Self esteem berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi.

Self esteem berperan dalam membentuk cara tenaga kependidikan memaknai dukungan organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Sehingga *self esteem* dapat mendorong individu untuk lebih terbuka dalam melihat dukungan institusi yang telah diberikan. Pekerjaan sebagai tenaga kependidikan memerlukan keselarasan tiap pekerjaannya sehingga *self esteem* membantu individu membangun persepsi positif terhadap lingkungan kerja sehingga hubungan dengan organisasi lebih optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak hanya menjadi faktor internal, namun dapat memengaruhi hubungan antara individu dengan organisasi. Individu dengan *self esteem* yang baik memiliki kecenderungan untuk lebih responsif terhadap peraturan dalam institusi sehingga dukungan yang diberikan organisasi lebih mudah dirasakan. Hal ini memperkuat pentingnya keselarasan antara kondisi psikologis individu dan lingkungan kerja dalam menciptakan persepsi dukungan organisasi yang optimal.

Self esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan adalah bahwa *self esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepercayaan diri tenaga kependidikan belum tentu memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang bersifat terstruktur dan administratif lebih ditentukan oleh bagaimana struktur dan kejelasan pekerjaan dibandingkan dengan faktor psikologis saja. Dalam hal ini, *self esteem* tidak selalu muncul dalam bentuk kinerja yang baik, namun juga harus didukung oleh sistem kerja yang memadai

Karakteristik dari tenaga kependidikan juga dapat mempengaruhi tingkat berpengaruhnya *self esteem* terhadap kerjanya. Karena apabila tenaga kependidikan yang tidak menonjolkan aspek personalnya menjadikan *self esteem* bukan sebagai pendorong utama kinerja. Dengan kondisi ini, akan membuat fasilitas kerja menjadi faktor utama untuk dapat meningkatkan kinerja.

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Organisasi .

Self efficacy berperan dalam membentuk cara tenaga kependidikan memaknai dukungan organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Tenaga kependidikan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih mampu untuk menghadapi tuntutan kerja karena mampu untuk mencerna arahan kerja, fasilitas, dan perhatian yang diberikan oleh organisasi. Hal ini akan mempengaruhi kepekaan tenaga kependidikan untuk merasakan dukungan organisasi menjadi sumber daya kerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan cekatan dalam kerjanya. Sehingga *self efficacy* memiliki kontribusi untuk memperkuat hubungan antara individu dengan organisasi, dikarenakan keyakinan akan kemampuan diri mendorong tenaga kependidikan

untuk menggunakan dukungan organisasi secara lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Self efficacy menjadi faktor yang mendorong kualitas kinerja tenaga kependidikan karena berkaitan langsung dengan keyakinan individu dalam mengelola tugas dan tanggung jawab yang bersifat administratif dan pelayanan. Dalam lingkungan kerja pendidikan tinggi yang menuntut ketelitian, konsistensi, dan ketepatan waktu, keyakinan terhadap kemampuan diri membuat pegawai lebih mampu menjaga fokus, menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, serta menghadapi kendala tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Dengan demikian, self efficacy tidak hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja yang lebih terarah dan produktif.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan dengan self efficacy yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dalam memenuhi tuntutan organisasi. Mereka lebih adaptif terhadap perubahan, responsif terhadap kebutuhan layanan akademik, serta mampu menjaga standar kinerja yang diharapkan. Dalam konteks ini, self efficacy berperan penting dalam memastikan bahwa tugas-tugas pelayanan kepada mahasiswa dan aktivitas administratif dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja tenaga kependidikan dikarenakan memiliki keterkaitan langsung terhadap kondisi kerja mereka. Fasilitas kerja dan perhatian koordinasi yang memadai dapat memberikan dorongan terhadap tenaga kependidikan untuk memberikan kinerjanya dengan optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu saja, namun juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat memberikan hubungan kerja yang baik. Apabila dukungan organisasi dapat dirasakan oleh tenaga kependidikan maka mereka cenderung memberikan kinerja dan kualitas pelayanan yang lebih baik. Sehingga dukungan organisasi menjadi penggerak utama yang dapat mengarahkan bagaimana perilaku tenaga kependidikan di dalam organisasi.

Dukungan organisasi memediasi pengaruh Self esteem terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Namun berubah menjadi signifikan jika di mediasi oleh dukungan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri belum cukup untuk dapat meningkatkan kinerja tanpa adanya dukungan dari lingkungan kerja. *Self esteem* menjadi potensi psikologis *internal* yang tetap membutuhkan dukungan dari luar individu, yaitu dukungan organisasi. Dengan terpenuhinya dukungan organisasi, maka kinerja tenaga kependidikan akan lebih optimal

Hal ini dapat terjadi dikarenakan kinerja tenaga kependidikan membutuhkan sistem yang terstruktur dan tidak hanya ditentukan oleh individu saja. Dukungan organisasi membuat tenaga kependidikan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga memberikan dorongan untuk dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi memiliki peran sebagai penghubung antara dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kependidikan perlu diimbangi dengan penciptaan lingkungan kerja yang suportif, apresiatif, dan mampu mendorong pegawai mengoptimalkan potensinya.

Dukungan Organisasi memediasi pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh dukungan organisasi pada tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Dukungan organisasi juga memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Self efficacy* yang tinggi akan memberikan dampak terbaik pada kinerja apabila organisasi memberikan dukungan yang konsisten, seperti feedback positif, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa dukungan ini, tenaga kependidikan mungkin sulit untuk mengoptimalkan kemampuan dan keyakinan mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura bahwa motivasi dan performa kerja sangat dipengaruhi oleh interaksi antara keyakinan diri dan lingkungan (Bandura, 1997). Dengan demikian, memperkuat dukungan organisasi adalah kunci agar *self efficacy* dapat benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* berperan dalam membentuk kepekaan tenaga kependidikan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Tenaga kependidikan yang memiliki *self esteem* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mampu membangun hubungan yang baik di lingkungan organisasi sehingga lebih mudah untuk merasakan dukungan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penting untuk organisasi dalam menunjukkan budaya kerja terhadap tenaga kependidikan melalui pemberian apresiasi dan dukungan yang suportif.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa *self esteem* yang dimiliki tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja jika tidak adanya dukungan organisasi yang baik. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *internal* dari tenaga kependidikan, namun juga memerlukan organisasi yang dapat memberikan fasilitas untuk meningkatkan potensi tenaga kependidikan.

ISSN 2714-7444 (online), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

3. *Self efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi. Tenaga kependidikan yang percaya terhadap kemampuan yang dipunyai memiliki kecenderungan untuk lebih responsif terhadap fasilitas dan perhatian yang telah organisasi berikan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kepekaan terhadap dukungan organisasi yang ada.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Self efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kependidikan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam meyakini kemampuan dan kompetensinya dalam berkeja menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya hasil kerja yang optimal.
5. Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan. Pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa dukungan organisasi dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
6. Dukungan organisasi mampu memediasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Self esteem* yang dimiliki pegawai tidak secara langsung meningkatkan kinerja, namun akan memberikan dampak yang lebih optimal jika didukung oleh lingkungan organisasi yang positif. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam menghubungkan potensi psikologis individu dengan pencapaian kinerja yang lebih baik.
7. Dukungan organisasi juga mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kependidikan. Keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dapat memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan individu perlu diimbangi dengan terciptanya sistem kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan

Saran

1. STIESIA perlu mengembangkan program yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan penghargaan diri tenaga kependidikan, karena *self esteem* berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi yang mereka rasakan.
2. STIESIA disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan, seperti pemberian apresiasi, sistem penghargaan, serta umpan balik yang membentuk. Hal ini penting supaya *self esteem* yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dapat berkembang dan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. STIESIA perlu menyediakan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keyakinan tenaga kependidikan terhadap kemampuan dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas, karena *self efficacy* secara langsung meningkatkan dukungan organisasi.
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan suportif harus diwujudkan agar tenaga kependidikan merasa didukung dan termotivasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.
5. Meningkatkan Sistem Penghargaan dan Feedback, sistem pengakuan dan umpan balik positif perlu diperbaiki agar tenaga kependidikan merasa dihargai, yang akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi sekaligus meningkatkan kinerja. Membangun Sinergi antara *Self esteem* dan Dukungan Organisasi
6. STIESIA harus mengintegrasikan pengembangan *self esteem* dengan peningkatan dukungan organisasi sehingga kinerja tenaga kependidikan dapat lebih optimal. Memaksimalkan Peran Dukungan Organisasi dalam Memediasi *Self efficacy*
7. Organisasi di lingkungan STIESIA harus lebih aktif memberikan dukungan kepada tenaga kependidikan untuk memaksimalkan pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja melalui pendampingan, sumber daya yang cukup, dan komunikasi yang terbuka.

References

1. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, 500-507.
2. Fahlevi, R., Sitingjak, C., Tawil, M. R., Kasingku, F. J., Rukmana, A. Y., Ramadhan, A. M., & Zebua, R. S. (2023). Psikologi kepemimpinan. *Global Eksekutif Teknologi*.
3. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
4. Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2011). Teori-teori psikologi. Ar-Ruzz Media.
5. Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.
6. Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (Vol. 7): Upper Saddle River, NJ: Pearson
7. Indriantoro, Nur, Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
8. Marshall, S. L., Parker, P. D., Ciarrochi, J., & Heaven, P. C. (2014). Is Self-Esteem A Cause or Consequence of Social Support? A 4-Year Longitudinal Study. *Child Development*, 85(3), 1275-1291.
9. Masoom, M. R. (2021). Teachers' Perception of Their Work Environment: Evidence from the Primary and Secondary Schools of Bangladesh. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/478755>
10. Moehersono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
11. Onyishi, I. E., & Ogbodo, E. (2012). Contributions of self-efficacy and perceived organisational support when taking charge at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-11.
12. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of*

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June

DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14241

Applied Psychology, 87(4), 698–714.

13. Shen, F., Liu, Y., & Brat, M. (2021). Attachment, Self-Esteem, and Psychological Distress: A Multiple-Mediator Model. *Professional Counselor*, 11(2), 129-142.
14. Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Arifudin, O. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. Masruroh, Ed.; Pertama : Mei, 2021). Widina Bhakti Persada Bandung. Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja* (A. Kalijaga, Ed.; 1st ed.). Eureka Media Aksara.
15. Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
16. Yu, M., Yang, S., Qiu, T., Gao, X., & Wu, H. (2019). Moderating role of self-esteem between perceived organizational support and subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 10, 2315.