

ABSTRAK

Della Bil Husna (1229240062) : PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GOAL SETTING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Karyawan CV Siwi Berkah Makmur)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *perceived organizational support* dan *goal setting*. Selain itu, *self-efficacy* dipandang sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *goal setting* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *perceived organizational support* dan *goal setting* secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *perceived organizational support* dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan pada CV. Siwi Berkah Makmur.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam bentuk angka. Sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%, sehingga menghasilkan jumlah responden sebanyak 62 karyawan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig} < 0,001$). *goal setting* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig} < 0,001$). Secara simultan, *perceived organizational support* dan *goal setting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{sig} < 0,001$). Selain itu, *self-efficacy* tidak mampu memoderasi pengaruh *perceived organizational support* ($\text{sig } 0,140 > 0,05$) maupun *goal setting* ($\text{sig } 0,162 > 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi bersifat kontekstual dan dapat berbeda pada setiap organisasi. kondisi perusahaan, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Goal Setting, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan.*