



Pengaruh *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara

The Influence of Hard Skills and Perceived Organizational Support on Employee Performance at the PMDDUKCAPIL Service of North Sumatra Province

Naomi Hutauruk¹, Hilma Harmen²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

Corresponding Author^{1*}: naomihutauruk37@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pmddukcapil Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Pmddukcapil Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 71 pegawai PNS, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis agresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. *Perceived Organizational Support* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada instansi untuk meningkatkan *hard skill*nya dan dukungan organisasi guna mendukung pencapaian kinerja di instansi.

Kata Kunci: *Hard Skill*; *Perceived Organizational Support*; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of Hard Skill and Perceived Organizational Support on employee performance at the Pmddukcapil Service of North Sumatra Province. The population in this study were civil servant employees of the Pmddukcapil Service of North Sumatra Province with a sample of 71 civil servant employees, selected using saturated sampling techniques. This study uses a quantitative approach with a data collection instrument in the form of a questionnaire. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear aggression analysis. The results of the study indicate that Hard Skill has a positive and significant effect on employee performance. Perceived Organizational Support also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, Hard Skill and Perceived Organizational Support have a significant effect on employee performance. This study provides recommendations to agencies to improve their hard skills and organizational support to support performance achievement in agencies.

Keywords: *Hard Skill*; *Perceived Organizational Support*; *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintah. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Pangemanan et al., 2023). Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Sumber daya manusia sebagai pelaku pencapaian tujuan suatu organisasi tentunya harus didukung dengan kinerja yang baik sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi (Sabilalo et al., 2020). Menurut (Gerung et al., 2022) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan (Wuwungan et al., 2020). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. (Fachmi et al., 2020). Salah satu organisasi pemerintahan atau instansi pemerintahan yang mengedepankan kinerja pegawainya adalah Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara yang berada di kota Medan.

Kinerja pegawai Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat berdasarkan realisasi kinerjanya belum mencapai target yang ditetapkan. Adanya masalah terkait dengan kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan pelaksanaan tugas kurang maksimal dan menyebabkan target kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi belum tercapai dengan optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *hard skill* Menurut (Insani et al., 2023) *Hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Keterampilan teknis harus dimiliki oleh karyawan, hal ini dikerenakan tanpa adanya keterampilan, kinerja organisasi/ perusahaan tidak akan maksimal (Amri et al., 2023). Terdapat masalah terkait *Hard Skill*, yaitu terkait dengan pengetahuan akan ilmu teknologi dan keterampilan (*skill*) pegawai. Masih kurangnya keterampilan pegawai dalam mengarsipkan dokumen. Kurangnya keterampilan dalam hal mengarsipkan dokumen menyebabkan terjadi kesulitan dalam menemukan dokumen ketika saat diperlukan dan kurangnya pengetahuan dalam menguasai komputer bagi pegawai yang berusia 50 tahun ke atas untuk menguasai teknologi informasi seperti *Ms. Office Word* dan *Ms. Excel*. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Sumiati & Puspita, 2023) menunjukkan secara parsial variabel *hard skill* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi temuan berbeda diungkapkan oleh (Qomairoh et al., 2023) *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *hard skill*, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi yaitu *Perceived Organizational Support*. Menurut Alfiana dalam (Khairunnisa, 2023) dalam mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan dapat memberikan dukungan dan perhatian penuh kepada karyawannya, kondisi ini dapat menghadirkan *Perceived Organizational Support*.

Menurut Robbins (Azizah & Rokhman, 2021) POS diartikan sebagai tingkatan seorang pegawai percaya pada organisasi mengenai evaluasi atas kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari minimnya perhatian pimpinan terhadap perilaku pegawai yang kurang produktif, seperti tidak adanya teguran atas penggunaan waktu kerja dimana pegawai selama jam kerja, sering menghabiskan waktu dengan bermain *handphone*. Hal ini memunculkan bahwa, kurangnya perhatian dan dukungan yang diberikan oleh instansi akan perilaku tersebut sehingga mengganggu kesejahteraan pegawai yang selalu produktif saat bekerja. Penelitian terdahulu terkait dengan *Perceived Organizational Support* yang dilakukan oleh (Marpaung et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi temuan berbeda diungkapkan oleh (Diana & Frianto, 2021) yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Hard Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara?

Kinerja Pegawai

Menurut Noniulpa dalam (Marliana et al., 2024) kinerja adalah hasil capaian suatu tujuan yang berasal dari rangkaian kegiatan dalam rentang waktu tertentu yang dihasilkan oleh beberapa perilaku yang dilakukan sesuai dengan fungsi pekerjaannya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Sari, 2021). Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut (Yuniarti et al., 2021) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Hard Skill adalah kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan intelligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya (Irawati, 2020). Menurut Putro dan Yuliadi dalam (Amri et al., 2023) *hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi terbaru. *Hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Sumiati & Puspita, 2023). Menurut (Jaya & Rosadi, 2022) *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu.

Hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu (Rasid et al., 2018). *Hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya (Irawati, 2020).

Perceived organizational support diartikan sebagai suatu bentuk penghargaan dan perhatian penuh yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kinerjanya (Wahyuni, 2019). Menurut Pratiwi & Muzakki dalam (Diana & Frianto, 2021) *Perceived organizational support* diartikan sebagai dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. *Perceived organizational support* (POS) yang meningkat akan membuat para karyawan merasa memiliki kewajiban penting untuk selalu berkontribusi dan peduli mengenai kesejahteraan maupun tujuan organisasi (Nastasia & Okfrima, 2020). Menurut Sunarto dalam (Jelita et al., 2024), persepsi dukungan organisasi adalah pandangan umum yang dimiliki oleh para pekerja tentang bagaimana organisasi menghargai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut (Neysyah et al., 2023) *Perceived organizational support* merupakan semua tentang persepsi karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan sosio-emosional karyawannya. Dukungan organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja kerja para karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan, Perintis, Kec. Medan Bar., Kota Medan Sumatera Utara 20236. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November sampai Desember Tahun 2024. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen serta analisis data bersifat statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara dengan yang berjumlah 71 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Studi Pustaka, dan Kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan pada responden di luar sampel penelitian namun memiliki karakteristik yang sama dengan mengambil sampel sebesar 30 Pegawai Negeri Sipil dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner

layak dan valid digunakan. Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas digunakan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan tepat. Dalam penelitian ini validitas kuesioner diukur menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh variabel pada penelitian ini bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian menghasilkan data yang valid dan konsisten (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada ketiga variabel penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90 yang berarti memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel *Hard Skill* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903 dengan 9 item pernyataan, Variabel *Perceived Organizational Support* (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,917 dengan 12 item pernyataan, dan Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925 dengan 15 item pernyataan. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi dan kehandalan yang baik dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan Uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi linear terpenuhi sehingga hasil analisis regresi pada penelitian ini dapat dianggap valid, tidak bias, dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan uji P-Plot diatas diperoleh gambar bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen yaitu *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* adalah 0,981 dan nilai VIF adalah 1,019. Karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 1,019, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini. Dengan demikian kedua variabel independen tersebut tidak memiliki hubungan linear yang kuat satu sama lain dan dapat diinterpretasikan dengan baik dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 26 diperoleh dengan gambar yang menjelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala

heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi untuk *Hard Skill* adalah $0,517 > 0,05$.
2. Nilai signifikansi untuk *Perceived Organizational Support* adalah $0,611 > 0,05$.

Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, model regresi yang diperoleh adalah $Y = 12448.132 + 0,442 X_1 + 0,517 X_2$ dimana Y adalah Kinerja Pegawai, X_1 adalah *Hard Skill* dan X_2 adalah *Perceived Organizational Support*. Nilai konstanta pada kinerja pegawai adalah 12448.132. Dengan demikian berdasarkan hasil uji regresi, dapat dikatakan bahwa variabel *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini dibuktikan dari nilai signifikansi kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Uji T (Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Fadila et al., 2024). Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Hard Skill* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,663 > t$ tabel 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 (H1) diterima** yang berarti terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh *Perceived Organizational Support*
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,554 > t$ tabel 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 (H2) diterima** yang berarti terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (*Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support*) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, **Hipotesis 3 (H3)** yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan dan dilihat bahwa nilai R² adalah 0,251, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Hard Skill* dan

Perceived Organizational Support terhadap kinerja pegawai sebesar 25,1%. Sedangkan sisanya atau 74,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai *t* hitung antara variabel *Hard Skill* terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $2.663 > 1,995$ (nilai *t*-tabel), dengan taraf nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. **(H1 diterima).**

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai *t* hitung antara variabel *Perceived Organizational Support* terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $3.554 > 1,995$ (nilai *t*-tabel), dengan taraf nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. **(H2 diterima).**

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan analisis simultan, *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. nilai *F* empiris sebesar 11.381 lebih besar dari pada *F* tabel sebesar 3,13 (dengan *df*₁ = 2 dan *df*₂ = 68, tingkat signifikansi 0,05). Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. **(H3 diterima).**

Pembahasan

1. Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian di PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan nilai *t*-hitung yang lebih besar dari pada *t*-tabel sebesar $2,663 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,010 (<0.05)$. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,442 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *hard skill* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 44,2%. Hasil ini statistik ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, *hard skill* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa *hard skill* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat dari perhitungan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, *hard skill* menjadi faktor kunci dengan mengadakan pelatihan sebagai upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan nilai t-hitung yang lebih besar dari pada t-tabel yaitu sebesar $3,554 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,001 (<0.05)$. Selain itu, koefisien regresi sebesar $0,517$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *perceived organizational support* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $51,7\%$. Hasil ini menegaskan bahwa *perceived organizational support* mendukung kinerja pegawai di dinas tersebut. Ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Anindita, 2020) dalam penelitian berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen)” yang mengemukakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Hard Skill dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *hard skill* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung $11,381$ (lebih besar dari pada F tabel sebesar $3,13$), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, nilai R Square sebesar $0,251$ mengindikasikan bahwa $25,1\%$ kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *hard skill* dan *perceived organizational support* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil ini secara simultan *hard skill* dan *perceived organizational support* memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara. Keberadaan *hard skill* dan *perceived organizational support* menjadi penting bagi instansi, karena keduanya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Hasil ini memperkuat bahwa *hard skill* dan *perceived organizational support* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2022) dan (Anindita, 2020), yang menyatakan bahwa baik kemampuan teknis maupun dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai di Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. ***Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi keterampilan teknik dan penguasaan ilmu teknologi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

- b. ***Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan merasa didukung oleh instansi, baik dalam bentuk perhatian, dukungan maupun perlakuan yang adil, akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- c. ***Hard Skill* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Melalui hasil uji F, diketahui bahwa *hard skill* dan *perceived organizational support* secara simultan bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa 25,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama selebihnya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan *hard skill* dan *perceived organizational support* yang kuat secara bersamaan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas PMDDUKCAPIL Provinsi Sumatera Utara
 - 1) Instansi perlu untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja dengan lebih memperhatikan kelengkapan administrasi dalam setiap penyelesaian tugas, memenuhi standar kerja yang mendukung pembangunan desa, serta memastikan pekerjaan yang dilakukan berdampak nyata terhadap pencapaian target dan pengelolaan BUMDes. Selain itu, pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui manajemen waktu yang baik agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai kuantitas yang diharapkan. Untuk itu, diperlukan komitmen yang lebih tinggi, kedisiplinan kerja, serta proaktif dalam mengikuti pelatihan dan berkoordinasi guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.
 - 2) Instansi dapat menyetujui pelatihan khusus mengenai prosedur tata naskah dinas serta teknik pengelolaan arsip yang sistematis dan digital, agar pegawai mampu menyusun, menyimpan, dan mengakses dokumen sesuai standar administrasi yang berlaku. Selain itu Instansi menjalin kerja sama dengan lembaga lain untuk pelatihan eksternal, seperti lembaga kursus komputer bersertifikat, guna memberikan pelatihan teknis yang terstruktur dan aplikatif kepada pegawai. Pelatihan *microsoft word* dapat diarahkan pada penguasaan fitur-fitur penting seperti penataan format dokumen, pembuatan tabel, serta pengelolaan template surat agar pegawai lebih terampil dalam menyusun dokumen administrasi yang rapi dan sesuai standar kedinasan. Pelatihan *microsoft excel* dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan

pegawai dalam mengelola data melalui penggunaan rumus dasar, dan analisis data. Engan saran tersebut dapat memperkuat *Hard Skill* pegawai secara menyeluruh, sehingga mampu meningkatkan kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan instansi secara maksimal.

- 3) Instansi perlu melakukan perbaikan sistem penilaian, dengan menetapkan indikator kinerja yang jelas dan terukur seperti jumlah dokumen yang berhasil diselesaikan tepat waktu. Selain itu, instansi dapat memberikan bimbingan kepada pegawai yang kurang produktif melalui *coaching* rutin atau mentoring dari atasan langsung, sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan. Apabila terdapat pegawai yang sering terlambat menyelesaikan tugas, instansi dapat melakukan evaluasi berkala dan memberikan pendampingan agar kendala kerja dapat diatasi lebih awal. instansi juga bagi instansi untuk menunjukkan perhatian terhadap efisiensi waktu kerja, misalnya dengan mengatur ulang jadwal kerja agar lebih fleksibel namun tetap produktif. Dengan saran tersebut, hubungan antara instansi dan pegawai akan semakin harmonis dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan ataupun mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif juga tetap dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih objektif dan terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadew, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Al-Irsyad Journal Of Mathematics Education*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.58917/Ijme.V1i1.12>
- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal On Education*, 05(01), 1057–1064.
- Amri, Khaerana, Erwina, & Ivon, A. (2023). Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip)*, 7(2), 1456–1464. <https://doi.org/10.58258/Jisip.V7i2.4940/Http>
- Andayani, F., & Heri. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga*. 1.
- Anindita, P. (2020). *Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen) Prima Anindita Program Studi S1 Manajemen , Stie Putra Bangsa Kebumen Email : Primaanindita099@Gm*. 1–16.
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Professional*, 6(1).

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*.
- Arodhiskara, Y., Nuryadin, R., & Karmila, M. (2024). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 388–399. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>
- Azizah, K., & Rokhman, N. (2021). Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Diy. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 69–84.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan*.
- Dewi, G. H. T., & Fitriani. (2021). Pengaruh Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa Feb Um Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1, 561–573.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1205–1213.
- Dunakhri, S. (2019). Uji Reliabilitas Dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar*, 1–4.
- Fachmi, M., Sani, A., & Munir. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
- Fadila, N. A., Sunarto, A., Pamulang, U., Barat, P., Selatan, K. T., Pamulang, U., Barat, P., & Selatan, K. T. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bisma Narendra Di*. 2(3), 2215–2222.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 920–930.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., Raitung, M. C., Dotulong, L. O. H., Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raitung, M. C. (2022). *Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19*. 10(2), 418–428.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25 Bk 2018*.
- Hidayat, M. F., Wahdaniah, & Muthmainna, A. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Economy Deposit Journal (E-Dj)*, 4, 294–299.
- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal Ek&Bi*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/Ekbi.V6i2.1179>
- Insani, K. P., Jibril, K. K., Usman Hamid, A., & Yunus, A. T. (2023). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada Pt Cahaya Indah Madyapratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6(No 1), 97–107.
- Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195. <https://doi.org/10.31850/Decision.V3i2.1883>

- Jelita, F., Harahap, K., Siregar, O. M., Studi, P., Administrasi, I., & Utara, U. S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(3), 207–214.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 1–7.
- Marliana, N., Soesilo, & Rukminingsih, T. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Cimahi*. 24(1), 103–108. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.4144>
- Marpaung, L., Saskia, & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support Dan L I N G K U N G A N K E R J A T E R H A D A P K I N E R J A K A R Y A W A N D I M O D E R A S I O L E H G A Y A K E P E M I M P I N A N T R A N S F O R M A S I O N A L (S T U D I P A D A D I N A S P E R H U B U N G A N S U M A T E R A U T A R A). *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 03, 29–35.
- Murti, D. K., Wulandari, W., & Handini, D. (2024). Membangun Kinerja Karyawan : Pengaruh Work Life Balance , Perceived Organizational Support Dan Technostress. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 61–71.
- Nastasia, K., & Okfrima, R. (2020). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Di Pt Batanghari Barisan Padang. *Psyche 15 Journal*, 13(2), 1–6.
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Damai Jaya Lestari Kec . Polinggona Kab . *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 01(02), 213–221.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurchayyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Pangemanan, L., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1109–1120. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50466>
- Pratiwi, W., Aisyah, & Hendharsa. (2022). Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. *Jurnal Manajemen*, 8.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software Spss Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungundi Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). *Perceived Organizational Support Dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak*. 2(1986), 13–23.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>

- Qomairoh, S., Ervina, R. H., & Setyorini, N. (2023). Antecedent Employee Performance Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt . Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.29407/Jae.V8i3.21331>
- Rambe, D., Rambey, T., & Bachri, S. (2024). Analisis Pengaruh Hard Skill , Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Private Label Dan 3rd Party Pt . *Sinar Eka Selaras Jakarta Pendahuluan*. 30(2), 172–185.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Christoffel, K. (2018). The Impact Of Hard Skill And Soft Skill On Employee Performance Of Perum. *Jurnal Emba Vol.6*, 6(2), 1008–1017.
- Rizky, M. C., Sumirat, O., & Zakian. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. *Global Intellectual Community Of Indonesia Journal Vol. 1 No. 2 Oktober 2024 Available*, 1(2), 66–70.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Saputra, D. W. N., Kurniawan, I. S., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Person-Job Fit, Dan Person-Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah, Yogyakarta. *Jiabi*, 8(1), 1–14.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi Mayriza. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 03, 567–580.
- Setyawati, N. F., Yuliawuri, H., Raudah, B. S., & Pristina, N. (2023). *Metodologi Riset Kesehatan*. Eureka Media Aksara.
- Siahaan, N. S., & Sihombing, H. (2017). Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis. *Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 307–317.
- Siahaan, R. F. B., Anggraini, D., & Sulaiman, F. (2021). The Effect Of Perceived Organizational Support On Employee Performance. *Journal Of Management*, 12(1), 321–324.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisash, R. (2021). *Kinerja Pegawai* (1st Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Silalahi, J. R. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan. *Naskah Publikasi Universitas Medan Area*, 2(1), 60–70.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. A.
- Sumiati, S., & Puspita, T. (2023). Mengukur Dampak Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Ii Provinsi

- Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(2), 72-78. <https://doi.org/10.31869/Me.V9i2.4301>
- Susan, E. (2019). Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962. <https://doi.org/10.54066/Jrea-Itb.V2i2.1795>
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Deepublish.
- Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 510-523.
- Wahyuni, I., & Sulastri. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 02(17), 10-18.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 905-913.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik*. 25(1411), 29-35.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Kemampuan, P., Dan, K., & Kerja, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 8(1), 75-84.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., & Hasyim, Muhammad Ardi Nupi Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (Issue July). Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Yusuf, A. M. (2015). *Metode Penelitian*. Prenada Media.