

PENGARUH *PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT*, *JOB SATISFACTION*, DAN *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Fiona Charvia Nabila Putri, Lucy Warsindah
Universitas Trisakti

Correspondence		
Email: fiona.charvia@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 3 February 2024	Accepted: 12 February 2024	Published: 13 February 2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari 189 pegawai Kemenko Polhukam RI. Pengambilan data dilakukan menggunakan *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji instrument berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS versi 21. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Identification* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, *Perceived Supervisor Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*, dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan *Organizational Identification* manajer dapat melakukan sosialisasi visi dan misi, tujuan, dan strategi instansi kepada pegawai, untuk meningkatkan *Perceived Supervisor Support* manajer dapat melakukan evaluasi diri untuk memperbaiki proses pengambilan keputusan, untuk meningkatkan *Job Satisfaction* manajer dapat mengadakan program outing, meninjau kembali waktu kerja, dan meningkatkan mutu fasilitas peralatan kerja, untuk meningkatkan *Employee Performance* manajer dapat mengadakan sesi brainstorming pada pegawai, memberikan pelatihan kreatifitas, dan memfasilitasi ruangan kreatif.

Kata kunci: *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*.

Pendahuluan

P Kementerian merupakan salah satu instrumen penting demi menjaga tata kelola suatu negara, hal ini tertera dalam Pasal 7 UU No.39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara yang menyatakan bahwa kementerian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan tertentu dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara (jdih.esdm.go.id). Pentingnya keberadaan kementerian tentu didukung dengan adanya keterlibatan masyarakat untuk mengetahui persepsi atas efektifitas implementasi pelayanan publik yang selama ini dilakukan dan perbaikan pelayanan kementerian kedepannya (menpan.go.id).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Databooks, dapat dilihat bahwa kementerian-kementerian diatas dapat mempertahankan posisi sebagai kementerian dengan tingkat kinerja terbaik menurut masyarakat pada tahun 2022.

Indonesia memiliki isu-isu kenegaraan yang perlu diperhatikan, antara lain keamanan nasional, pemberantasan korupsi, dan penegakan hukum yang efektif dan adil (polkam.go.id). Untuk mengatasi dan menanggulangi isu-isu tersebut, peran Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan Republik Indonesia (Kemenko Polhukam RI) sangat penting dalam meningkatkan atensi dalam mengawal stabilitas di bidang politik, hukum, dan keamanan (polkam.go.id).

Kemenko Polhukam RI merupakan kementerian di Indonesia yang memiliki tugas dalam membantu Presiden menyinkronkan dan mengoordinasikan perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang politik, hukum, dan keamanan Republik Indonesia

(polkam.go.id). Berdasarkan tabel kepuasan masyarakat diatas, Kemenko Polhukam RI tidak memasuki peringkat teratas. Hal ini perlu diperhatikan karena penilaian masyarakat terhadap pelayanan kementerian sangat penting untuk menghindari persepsi buruk dan ketidakpercayaan masyarakat terhadap pemerintah (ppid.kemhan.go.id). Kementerian perlu melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (kemenkopmk.go.id).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kemenko Polhukam RI, bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2022 memperoleh nilai rata-rata sebesar 81,38 dari 100. Hal ini menggambarkan bahwa penilaian masyarakat terhadap unsur pelayanan publik Kemenko Polhukam RI pada umumnya sudah merasa puas. Namun, hal ini tetap perlu diperhatikan untuk Kemenko Polhukam RI dalam meningkatkan kembali mengenai implementasi pelayanan yang efektif dan baik kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh Abd. Rasyid & Pribadi (2021), mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan salah satu cara untuk mengatasi krisis kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik kementerian dalam merealisasikan program-program di kementerian serta diperlukannya reformasi birokrasi yang baik. Menurut penelitian Ramadhanti & Fitriah (2022), *Employee Performance* mempengaruhi tata kelola pemerintahan yang baik sebagai bentuk keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan kementerian dengan perilaku yang diharapkan sehingga dapat mewujudkan reformasi birokrasi yang baik untuk negara. Maka, *Employee Performance* merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik kementerian di Indonesia, dalam kasus ini adalah Kemenko Polhukam RI.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diamantidis & Chatzoglou (2019), tantangan utama bagi perusahaan adalah mengevaluasi dan mempertimbangkan bagaimana *Employee Performance* dapat menjadi lebih efisien sehingga perusahaan mampu mengelola dan menyelaraskan kemampuan pegawai dengan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian Alwan & Djastuti (2018), *Employee Performance* seringkali menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan keseluruhan organisasi. Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan diatas, Kemenko Polhukam RI perlu meningkatkan kembali *Employee Performance* agar masyarakat dapat melihat nilai nyata kontribusi dan implementasi pelayanan yang dilakukan oleh Kemenko Polhukam RI dengan baik. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *Employee Performance* pegawai Kemenko Polhukam RI dan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi untuk mempertahankan maupun meningkatkan *Employee Performance* untuk menghindari krisis kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Dalam penelitian Buil et al., (2019) *Employee Performance* memiliki salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu *Organizational Identification*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Uzun (2018), *Organizational Identification* memiliki konsekuensi penting pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi dan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Miao et al., (2019) berpendapat bahwa seorang individu mengidentifikasi dirinya secara kuat dengan suatu organisasi jika keanggotaan organisasinya lebih menonjol dibandingkan identitas dirinya sendiri dan jika konsep dirinya menampilkan atribut-atribut yang dianggap berasal dari organisasinya. Berdasarkan penelitian Liu et al., (2020), aspek penting dari *Organizational Identification* bersifat kognitif dan bergantung pada ciri khas dari persepsi keanggotaan individu dengan organisasi, sehingga mempengaruhi *Employee Performance* pada organisasi. Berdasarkan pendapat peneliti diatas, maka *Organizational Identification* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*.

Selanjutnya, *Employee Performance* juga dipengaruhi oleh *Perceived Supervisor Support*. Menurut penelitian Hasni et al., (2020), *Perceived Supervisor Support* mampu membangun hubungan baik antara atasan dengan pegawai dan dianggap sebagai kunci untuk mencapai efektivitas tinggi dalam *Employee Performance*, menciptakan lingkungan kerja positif, dan memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi maksimal. Menurut penelitian dari Fristin et al., (2019), ketika pegawai yakin bahwa perusahaan memberikan pelayanan dan kesejahteraan yang baik, maka pegawai dengan sepenuh hati akan berjuang untuk menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Menurut penelitian Dhir & Dutta (2020), dapat disimpulkan bahwa dukungan yang diterima dari atasan di tempat kerja menghasilkan persepsi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga proses psikologis tersebut menghasilkan sikap positif dalam *Employee Performance* seorang pegawai. Berdasarkan pendapat peneliti diatas, maka *Perceived Supervisor Support* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*.

Employee Performance juga dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*. Berdasarkan penelitian Badrianto & Ekhsan (2020), *Job Satisfaction* yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sedangkan rendahnya *Job Satisfaction* merupakan ancaman yang akan membawa kemunduran bagi organisasi secara cepat atau lambat. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al., (2021) menemukan hubungan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* karena ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan pendapat peneliti diatas, maka *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya perbedaan objek yang diteliti dan variabel yang digunakan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kazmi & Javaid (2022) menggunakan variabel *Workplace Incivility*, *Perceived Supervisor Support*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, dan *Employee Performance* dengan responden karyawan tetap fakultas universitas termuka di Pakistan. Sedangkan, dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pegawai Kemenko Polhukam RI sebagai responden dan variabel yang digunakan adalah *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*.

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada pegawai Kemenko Polhukam RI.”

Metode Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kazmi & Javaid (2022). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan pengujian hipotesis (hypothesis testing). Dalam penilitan ini terdapat tiga variabel bebas (independent variable) yaitu *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support* dan *Job Satisfaction* dan satu variabel terikat (dependent variable) yaitu *Employee Performance*. Kemudian untuk seluruh item pernyataan diukur dengan skala interval dengan Skala Likert yang mengukur persetujuan dan ketidaksetujuan responden dengan pernyataan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini, diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk selanjutnya diolah serta dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian lapangan adalah metode kuesioner. Kuesioner ini bersifat ilmiah atau hanya akan digunakan untuk penelitian dan bersifat rahasia serta disebarkan secara langsung kepada responden yaitu pegawai Kemenko Polhukam RI. Dalam penelitian literatur, peneliti mengambil data dari buku-buku literatur, artikel, maupun data-data yang diperoleh dari Kemenko Polhukam RI, dan penelitian terdahulu mengenai

Organizational Identification, Perceived Supervisor Support, Job Satisfaction, dan Employee Performance.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Variabel *Organizational Identification*

Statistik deskriptif untuk variabel *Organizational Identification* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Variabel *Organizational Identification*

No	Indikator	Mean
1.	Ketika orang mengkritik instansi saya, saya merasa tersinggung.	3.85
2.	Saya ingin tahu apa yang orang lain pikirkan tentang instansi saya.	4.13
3.	Saat berbicara tentang instansi, saya lebih suka menggunakan kata "kita" dibandingkan "mereka" karena merasa lebih terlibat dan terhubung dengan instansi.	4.46
4.	Ketika seseorang memuji instansi saya, saya ikut merasa dipuji.	4.07
5.	Kesuksesan instansi adalah kesuksesan saya.	3.84
6.	Saya merasa bangga bekerja di instansi ini.	4.08
7.	Saya merasa hubungan kuat dengan instansi saya.	3.94
<i>Organizational Identification</i>		4.05

Sumber: Data diolah menggunakan software SPSS versi 21

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Organizational Identification* sebesar 4,05 yang berarti pegawai Kemenko Polhukam RI memiliki *Organizational Identification* karena pegawai peduli dengan pemikiran orang lain mengenai instansi, merasa ikut dipuji ketika instansi dipuji, dan merasa bangga bekerja di instansi. Nilai rata-rata terbesar dari variabel *Organizational Identification* yaitu sebesar 4,46 yang artinya pegawai sangat setuju saat berbicara tentang instansi, pegawai lebih suka menggunakan kata “kita” dibandingkan “mereka” karena merasa terlibat dan terhubung dengan instansi. Sedangkan, nilai rata-rata terendah dari variabel *Organizational Identification* yaitu sebesar 3,84 artinya pegawai cukup setuju kesuksesan instansi merupakan kesuksesan pribadi pegawai.

Hasil Analisis Variabel *Perceived Supervisor Support*

Statistik deskriptif untuk variabel *Perceived Supervisor Support* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Variabel *Perceived Supervisor Support*

No	Indikator	Mean
1.	Ketika orang mengkritik instansi saya, saya merasa tersinggung.	3.85
2.	Saya ingin tahu apa yang orang lain pikirkan tentang instansi saya.	4.13
3.	Saat berbicara tentang instansi, saya lebih suka menggunakan kata "kita" dibandingkan "mereka" karena merasa lebih terlibat dan terhubung dengan instansi.	4.46
4.	Ketika seseorang memuji instansi saya, saya ikut merasa dipuji.	4.07
5.	Kesuksesan instansi adalah kesuksesan saya.	3.84
6.	Saya merasa bangga bekerja di instansi ini.	4.08
7.	Saya merasa hubungan kuat dengan instansi saya.	3.94
Organizational Identification		4.05

Sumber: Data diolah menggunakan software SPSS versi 21

Dari tabel diatas, nilai rata-rata dari variabel *Perceived Supervisor Support* sebesar 4,17 yang berarti pegawai Kemenko Polhukam RI merasakan *Perceived Supervisor Support* karena pegawai merasa atasan mendukung, mempertimbangkan tujuan, dan memperhatikan pegawai dalam pekerjaan. Nilai rata-rata terbesar dari variabel *Perceived Supervisor Support* yaitu sebesar 4,53 yang artinya pegawai setuju bahwa atasan sangat bangga dengan pencapaian di instansi. Nilai rata-rata terendah dari variabel *Perceived Supervisor Support* yaitu sebesar 3,85 artinya pegawai cukup setuju bahwa atasan mempertimbangkan kepentingan terbaik saat membuat keputusan yang memengaruhi pegawai.

Hasil Analisis Variabel *Job Satisfaction*

Statistik deskriptif untuk variabel *Job Satisfaction* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Variabel *Job Satisfaction*

No	Indikator	Mean
1.	Atasan sangat mendukung saya dalam mencapai hal-hal penting.	4.12
2.	Atasan memastikan bahwa bantuan tersedia apabila saya membutuhkan.	4.06
3.	Atasan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki.	4.34
	Atasan sangat bangga dengan	

4.	pencapaian di instansi.	4.53
5.	Atasan memperhatikan apabila saya lakukan pekerjaan dengan baik.	4.29
6.	Atasan mempertimbangkan kepentingan terbaik saat membuat keputusan yang memengaruhi saya.	3.85
7	Atasan peduli dengan kekhawatiran dan pendapat saya	4.04
<i>Perceived Supervisor Support</i>		4.17

Sumber: Data diolah menggunakan software SPSS versi 21

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Job Satisfaction* sebesar 3,90 yang berarti pegawai Kemenko Polhukam RI memiliki *Job Satisfaction* karena pegawai merasa puas, bahagia, tidak menyesal menerima pekerjaan di instansi. Nilai rata-rata terbesar dari variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 4,14 yang artinya pegawai setuju bahwa pegawai merasa puas dengan peluang untuk kenaikan jabatan dan promosi di instansi. Nilai rata-rata terendah dari variabel *Job Satisfaction* yaitu sebesar 3,63 artinya pegawai cukup setuju bahwa pegawai merasa senang setiap kali bekerja di instansi.

Hasil Analisis Variabel Employee Performance

Statistik deskriptif untuk variabel *Employee Performance* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Variabel Employee Performance

No	Indikator	Mean
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini.	3.90
2.	Saya merasa lebih bahagia dalam pekerjaan ini dibandingkan orang lain.	3.91
3.	Saya tidak menyesal menerima pekerjaan ini.	3.94
4.	Saya merasa senang setiap bekerja.	3.63
5.	Saya antusias untuk pergi bekerja.	3.82
6.	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3.96
7	Saya merasa puas dengan peluang untuk kenaikan jabatan dan promosi.	4.14
<i>Job Satisfaction</i>		3.90

Sumber: Data diolah menggunakan software SPSS versi 21

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Employee Performance* sebesar 3,72 yang berarti pegawai Kemenko Polhukam RI memiliki *Employee Performance* karena pegawai merasa menyelesaikan tugas dengan baik, memenuhi persyaratan formal, dan selalu ingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan. Nilai rata-rata terbesar dari variabel *Employee Performance* yaitu sebesar

4,01 yang artinya pegawai setuju bahwa pegawai terlibat dalam semua aktivitas yang berdampak langsung pada kinerja kerja pegawai. Nilai rata-rata terendah dari variabel *Employee Performance* yaitu sebesar 3,51 artinya pegawai cukup setuju bahwa pegawai merasa sering memunculkan ide-ide kreatif di instansi.

Uji Hipotesis

Dasar pengambilan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai p-value (signifikansi) $\leq 0,05$ maka hipotesis didukung.
2. Jika p-value (signifikansi) $> 0,05$ maka hipotesis tidak didukung.

Hasil Analisis Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis pertama menguji pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance*, yang dimana bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* dengan *Employee Performance*.

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* dengan *Employee Performance*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value (sig.)	Keputusan
<i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,558	0,000	H_{a1} Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan software AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,558 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* dengan *Employee Performance*. Artinya, ketika *Organizational Identification* meningkat, maka *Employee Performance* juga meningkat, demikian pula sebaliknya ketika *Organizational Identification* menurun, maka *Employee Performance* juga menurun. Hal ini membuktikan ketika pegawai merasa bangga dan merasa teridentifikasi dengan instansi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil Analisis Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis kedua menguji pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Performance*, yang dimana bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Perceived Supervisor Support* dengan *Employee Performance*

Ha2: Terdapat pengaruh positif antara *Perceived Supervisor Support* dengan *Employee*

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value (sig.)	Keputusan
<i>Perceived Supervisor Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,258	0,009	Ha2 Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan software AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,258 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Perceived Supervisor Support* dengan *Employee Performance*. Artinya, ketika *Perceived Supervisor Support* meningkat, maka *Employee Performance* juga meningkat, demikian pula sebaliknya ketika *Perceived Supervisor Support* menurun, maka *Employee Performance* juga menurun. Hal ini membuktikan ketika pegawai merasa atasan mendukung, mempertimbangkan tujuan, dan memperhatikan pegawai dalam pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Analisis Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Hipotesis ketiga menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*, yang dimana bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H03: Tidak terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*

Ha3: Terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value (sig.)	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>	0,114	0,045	Ha3 Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan software AMOS

Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,114 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*. Artinya, ketika *Job Satisfaction* meningkat, maka *Employee Performance* juga meningkat, demikian pula sebaliknya ketika *Job Satisfaction* menurun, maka *Employee Performance* juga menurun. Hal ini membuktikan bahwa ketika pegawai merasa puas, bahagia, dan tidak menyesal menerima pekerjaan di instansi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dibahas secara umum dan berurutan sesuai dengan hasil yang telah didapat, diuji, diolah, dan dianalisis. Adapun pembahasan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada hipotesis pertama, terdapat pengaruh antara *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H01 tidak didukung dan Ha1 didukung dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,558 sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vu (2022) dan penelitian Miao et al., (2019) yang menyebutkan bahwa *Employee Performance* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Organizational Identification*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kemenko Polhukam RI menghargai dan memperhatikan opini serta pandangan orang lain terkait dengan instansinya, merasa terlibat, terhubung, dan merasa bangga bekerja di instansi yang menggambarkan tingkat identifikasi yang kuat sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik serta dapat meningkatkan kesadaran terhadap tujuan dan orientasi pada pencapaian hasil yang diinginkan dibandingkan tidak memiliki *Organizational Identification*.

H2: Terdapat pengaruh positif *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada hipotesis kedua, terdapat pengaruh antara *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Performance* dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H02 tidak didukung dan Ha2 didukung dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,258 sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afzal et al., (2019) dan penelitian Dewi & Rostiana (2018) yang menyebutkan bahwa *Perceived Supervisor Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa atasan di Kemenko Polhukam RI telah memberikan dukungan kepada pegawai, mendukung upaya pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh instansi, dan memperhatikan kebutuhan serta kontribusi yang mencakup pemahaman terhadap potensi pegawai dalam melakukan pekerjaan di instansi sehingga atasan yang mendukung pegawai secara signifikan untuk meningkatkan kinerjanya melalui dukungan konsisten menciptakan

suatu kondisi optimal untuk mencapai tujuan instansi dengan efektif apabila dibandingkan dengan tidak adanya *Perceived Supervisor Support* di dalam instansi.

H3: Terdapat pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada hipotesis ketiga, terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H03 tidak didukung dan Ha3 didukung dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,114 sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramli (2018) dan penelitian Helmi & Abunar (2021). Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kemenko Polhukam RI tidak hanya merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan, tetapi juga tidak menyesal terkait keputusan untuk menerima pekerjaan di instansi yang menunjukkan bahwa pilihan pegawai untuk bergabung dengan instansi adalah keputusan yang tepat sehingga pegawai dapat mencapai kinerja optimal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi apabila dibandingkan dengan tidak adanya *Job Satisfaction*.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada 189 pegawai Kemenko Polhukam RI. Karakteristik pegawai mayoritas memiliki gender laki-laki dengan usia berkisar 25-30 tahun dan tingkat pendidikan terakhir S1 (Sarjana) dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Organizational Identification*, *Perceived Supervisor Support*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada pegawai Kemenko Polhukam RI” dapat dijabarkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif, pegawai Kemenko Polhukam RI telah memiliki rasa kesatuan dan identifikasi terhadap instansi sehingga terdapat *Organizational Identification*, merasakan dukungan yang diberikan oleh atasan sehingga terdapat *Perceived Supervisor Support*, memiliki kepuasan dalam pekerjaan sehingga terdapat *Job Satisfaction* dan memiliki kinerja yang baik dalam instansi sehingga terdapat *Employee Performance*.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Supervisor Support*
4. *Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

Daftar Pustaka

- Abd. Rasyid, S. B., & Pribadi, U. (2021). Implikasi Reformasi Birokrasi terhadap Kepercayaan dan Kepuasan Warga di Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 430. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.35375>
- Adhithian, T. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019a). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5), 369–382. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.2>
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbary, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495–5503.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Chon Hee, O., Ang Hui Qin, D., Owee Kowang, T., Md Husin, M., & Lee Ping, L. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 923–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Dewi, K. M., & Rostiana. (2018). Peran Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Self-Efficacy Sebagai Mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1625>

- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 549–561. <https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2019-0124>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545–553. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0545>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of Employee-Manager Relationship on Employee Performance and Productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2021). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 313–326. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1425>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Fristin, Y., Nimran, U., Musadieg, M. Al, & Utami, Dr. H. N. (2019). The Relationship Among Superleader, Perceived Organizational Support and Work Performance Mediated by Work Satisfaction and Employee Engagement. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 2406–2415. <https://doi.org/10.35940/ijrte.D7176.118419>
- Gordon, S., Tang, C. H. (Hugo), Day, J., & Adler, H. (2019). Supervisor Support and Turnover in Hotels: Does Subjective Well-Being Mediate the Relationship? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 496–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0565>
- Hair, Joseph & Ringle, Christian & Gudergan, Sigi & Fischer, Andreas & Nitzl, Christian & Menictas, Con. (2018). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*. 12. 10.1007/s40685-018-0072-4.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 2723–6056.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Employee Job Performance-Palarch's. In *Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* (Vol. 17, Issue 4).
- Hidayah, N., & Helmy, I. (2019). Pengaruh Organizational Identification dan Organizational Trust terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement sebagai Variabel

- Intervening (Studi pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen). School of Management.
- Hisan, K., Zikriani, & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Langsa. *NIAGAWAN*, 10(3), 214–220.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2020). Enhancing Job Satisfaction through Work–Family Enrichment and Perceived Supervisor Support: The Case of Australian Social Workers. *Personnel Review*, 49(9), 2055–2072. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0219>
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W., & Zhou, X. (2018). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178–2194. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0525>
- Kurniawan. (2021). Analisa Pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Magang Universitas Kristen Petra dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R., & Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy—a perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072208>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–12.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Pandey, A., & Chairungruang, S. (2020). Effects of Organizational Support, Supervisor Support and Coworkers Interpersonal Helping Behavior on Employee Job Satisfaction: A Case Study in Bangkok, Thailand. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 4(2), 283–293. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Parimita, W., Andira Pratama, N., & Wiradendi Wolor, C. (2022). Pengaruh Organizational Identification dan Work Engagement terhadap Job Satisfaction pada PT X. *Management and Auxiliary Service*.
- Pasamehmetoglu, A., Guchait, P., Tracey, J. B., Cunningham, C. J. L., & Lei, P. (2017).

- The moderating effect of supervisor and coworker support for error management on service recovery performance and helping behaviors. *Journal of Service Theory and Practice*, 27(1), 2–22. <https://doi.org/10.1108/JSTP-06-2015-0130>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 29–34. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 no. 1, 28–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Ramadhanti, A. D., & Fitriah, E. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.762>
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18–27. <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rodriguez, J. (2017). The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(10), 206–212. <https://www.researchgate.net/publication/332537797>
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541–550. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Schwarz, G. (2017). Transformational Leadership and Job Performance: The Role of Organizational Identification. *The Palgrave Handbook of Leadership in Transforming Asia*, 519–539. http://dx.doi.org/10.1057/978-1-137-57940-9_28
- Schwarz, G. (2019). Transformational leadership and job performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39, 519–539. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57940-9_28
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2020) *Research Methods for Business*. 8th edn. Wiley. Available at: <https://www.perlego.com/book/1485150/research-methods-for-business-a-skill-building-approach-pdf>
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP*, 1(2), 30–41.
- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived Corporate Social Responsibility’s Impact on The Well-Being and Supportive Green Behaviors of Hotel Employees: The Mediating Role of The Employee-Corporate Relationship. *Tourism Management*, 72, 437–450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor Support and Work- Life Balance: Impacts on Job Performance in The Australian Financial Sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Tian, Q., & Robertson, J. L. (2019). How and When Does Perceived CSR Affect Employees' Engagement in Voluntary Pro-environmental Behavior? *Journal of Business Ethics*, 155(2), 399–412. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3497-3>
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects* (Vol. 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/injects.v1i1.150>
- Uzun, T. (2018). A Study of Correlations between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501>
- Vu, T. Van. (2022). Perceived Socially Responsible HRM, Employee Organizational Identification, and Job Performance: The Moderating Effect of Perceived Organizational Response to a Global Crisis. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among Workplace Incivility, Work Engagement and Job Performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2).
- Witarini, N. M. W., & Gorda, E. S. (2023). Determinan Employee Performance pada Desa Pramana Swan dengan Empowerment dan Satisfaction sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 7(1), 286–308.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–Family Conflict and Turnover Intentions among Chinese Nurses: The Combined Role of Job and Life Satisfaction and Perceived Supervisor Support. *Personnel Review*, 49(5), 1140– 1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>