

Peran Perceived Workplace Support dalam Pengaruh Work Motivation dan Self-efficacy terhadap Kinerja (Studi pada Pekerja Mahasiswa Paruh Waktu di Kota Semarang)

Nadhifa Khairunnisa Qatrunnada^{1*}, Sih Darmi Astuti², Hertiana Ikasari³, Masitha Fahmi Wardhani⁴
asha.nd00427@gmail.com^{1*}, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id², hertiana.ikasari@dsn.dinus.ac.id³,
masithafahmi@dsn.dinus.ac.id⁴

Universitas Dian Nuswantoro, Kota Semarang, Indonesia^{1*,2,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work motivation dan self-efficacy terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang dengan perceived workplace support sebagai variabel mediasi. Fenomena meningkatnya mahasiswa yang bekerja paruh waktu menunjukkan adanya perubahan pola aktivitas mahasiswa yang tidak hanya fokus akademik, tetapi juga dalam dunia kerja. Kondisi tersebut menimbulkan tantangan dalam mempertahankan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kuesioner kepada mahasiswa aktif yang bekerja paruh waktu di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 101 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support dan kinerja. Self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support dan kinerja. Selain itu, perceived workplace support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perceived workplace support mampu memediasi pengaruh work motivation dan self-efficacy terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Temuan penelitian ini memperkuat teori Input-Environment-Outcome (IEO) yang menjelaskan bahwa faktor internal individu dan dukungan lingkungan kerja secara simultan berperan dalam membentuk outcome berupa kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi maupun institusi pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung mahasiswa pekerja paruh waktu.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Self-efficacy; Perceived workplace support; Kinerja; Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu

Abstract

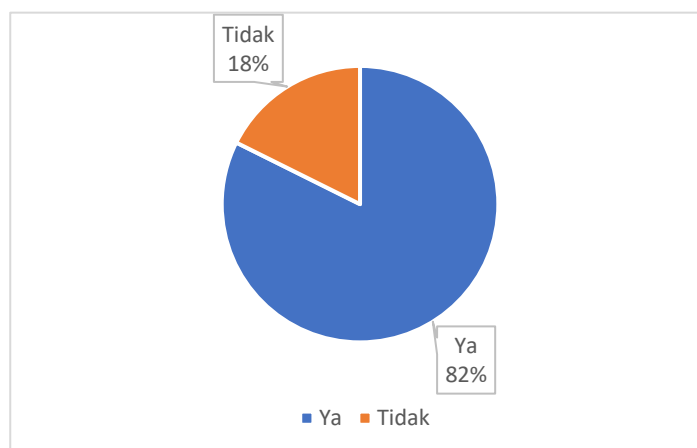
This study aims to analyze the effects of work motivation and self-efficacy on the performance of part-time working students in Semarang City, with perceived workplace support as a mediating variable. The increasing number of students engaged in part-time work reflects a shift in students' activity patterns, in which they are no longer focused solely on academic responsibilities but are also involved in the workplace. This condition creates challenges in maintaining the quality, quantity, and timeliness of their performance. This study employed a quantitative approach using a questionnaire-based survey of active students who worked part-time in Semarang City. The sampling technique used was purposive sampling, with a total sample of 101 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results show that work motivation has a positive and significant effect on perceived workplace support and performance. Self-efficacy is also found to have a positive and significant effect on perceived workplace support and performance. In addition, perceived workplace support has a positive and significant effect on performance. The mediation test results indicate that perceived workplace support mediates the effects of work motivation and self-efficacy on the performance of part-time working students. These findings strengthen the Input-Environment-Outcome (IEO) theory, which explains that individual internal factors and workplace environmental support simultaneously contribute to shaping outcomes in the form of performance. This study is expected to provide practical insights for organizations and educational institutions in creating a supportive work environment for part-time working students.

Keywords: work motivation; self-efficacy; perceived support at work; performance; part-time student workers

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan pergeseran struktural menuju pola kerja fleksibel. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Agustus 2025, sebesar 24,77% dari seluruh angkatan kerja nasional bekerja dalam skema paruh waktu atau kurang dari 35 jam per minggu (Siaran Pers Badan Pusat Statistik, 2025). Di Provinsi Jawa Tengah, proporsi pekerja paruh waktu tercatat sebesar 24,19% dengan peningkatan 2,45% dari tahun sebelumnya (Jawa Tengah's Economy, 2025). Fenomena kerja paruh waktu tidak lagi hanya dilakukan oleh masyarakat umum, tetapi juga mulai banyak dijalani oleh mahasiswa. Bahkan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menyatakan bahwa mahasiswa diperbolehkan bekerja paruh waktu selama relevan dengan pengembangan kompetensi dan pengalaman belajar (Kompas.com, 2024). Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang, peneliti melakukan survei awal terhadap mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi dan program studi.



Gambar 1 Hasil Pra Survei

Survei awal yang dilakukan terhadap 135 mahasiswa perguruan tinggi di Kota Semarang menunjukkan bahwa 82% responden aktif bekerja dalam skema paruh waktu selama masa studi, tersebar lintas universitas dan program studi. Kompas.id (2023) menyebutkan bahwa kuliah sambil kerja telah menjadi fenomena yang semakin lazim dilakukan mahasiswa untuk memperoleh tambahan pendapatan maupun pengalaman kerja dengan sistem kerja fleksibel.

Berdasarkan hasil pra survei awal mengindikasikan bahwa kinerja mahasiswa paruh waktu beberapa belum berada pada kondisi yang optimal. Beberapa responden mengaku mengalami penurunan fokus dan konsistensi pelayanan saat bekerja dalam kondisi kelelahan, mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan input data maupun laporan administrasi sesuai tenggat waktu yang ditentukan, melewati batas *deadline* pekerjaan maupun terlambat mengikuti jadwal kerja dan rapat tim akibat padatnya aktivitas akademik. Selain itu, sebagian responden menyatakan bahwa kelelahan karena harus membagi waktu antara kuliah, tugas akademik, dan pekerjaan menyebabkan fokus kerja menurun serta memengaruhi kualitas hasil pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Evans et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban ganda antara kuliah dan pekerjaan yang dapat menyebabkan mahasiswa mengalami kelelahan, prestasi akademik menurun, hingga kelulusan yang tertunda. Dalam konteks pekerjaan, dampaknya tidak kalah serius yakni ketika energi kognitif dan fisik terkuras oleh dua tuntutan sekaligus, standar kinerja yang diharapkan tempat kerja menjadi semakin sulit untuk dipenuhi secara konsisten. Pekerjaan paruh waktu sering kali mengakibatkan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademis dan pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada prestasi akademis dan kesehatan mental mahasiswa.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu adalah work motivation. Work motivation mencerminkan dorongan internal individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mencapai tujuan tertentu. Individu dengan work motivation yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, keinginan berkembang, serta dorongan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Selain faktor motivasi, self-efficacy juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja individu. Self-efficacy berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan mampu mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Dalam menghadapi tekanan tersebut, aspek eksternal berupa perceived workplace support menjadi faktor lingkungan yang berperan krusial. Hal ini mencerminkan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan melalui peran atasan langsung, kolaborasi rekan kerja, serta kebijakan dan prosedur organisasi secara keseluruhan. Survei awal mencatat bahwa meskipun perceived workplace support memiliki rata-rata tingkat persetujuan yang sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel work motivation dan self-efficacy, angka ini tetap menggambarkan kondisi yang jauh dari optimal, terutama dalam aspek kurangnya pengakuan atas kontribusi dan pencapaian dari pihak atasan, serta ketidakcukupan sumber daya manusia di tempat kerja yang membuat mahasiswa merasa harus menanggung beban kerja secara tidak proporsional. Kondisi ini menciptakan rasa tidak dihargai yang secara bertahap melemahkan ikatan psikologis antara mahasiswa dengan organisasinya. Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), orang akan bereaksi dengan memberikan umpan balik melalui peningkatan kinerja ketika organisasi menawarkan bantuan yang memadai. Salah satu faktor internal yang memengaruhi perceived workplace support sekaligus kinerja adalah work motivation. Namun, keragaman sumber motivasi tersebut tidak menjamin bahwa mahasiswa paruh waktu akan senantiasa berada dalam kondisi motivasi yang tinggi dan stabil sepanjang waktu. Realitanya, hasil survei awal penelitian ini mengindikasikan bahwa rata-rata hanya sekitar 14% responden yang menilai kondisi work motivation di lingkungan tempat mereka bekerja kurang optimal, terutama pada iklim persaingan kerja yang dirasa kurang sehat dan tidak cukup merangsang mahasiswa untuk mengeluarkan performa terbaik mereka. Ketika lingkungan kerja tidak memberikan stimulasi kompetitif yang memadai, mahasiswa cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban minimum, bukan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Fenomena meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu menjadi perhatian utama dalam konteks pendidikan tinggi, terutama terkait dengan tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola waktu dan work motivation, di mana biaya pendidikan yang semakin tinggi dan kebutuhan finansial yang kompleks mendorong banyak mahasiswa mencari pendapatan tambahan, namun pekerjaan paruh waktu sering kali menimbulkan kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab akademis dan pekerjaan yang berdampak negatif pada kesehatan mental (Evans et al., 2025).

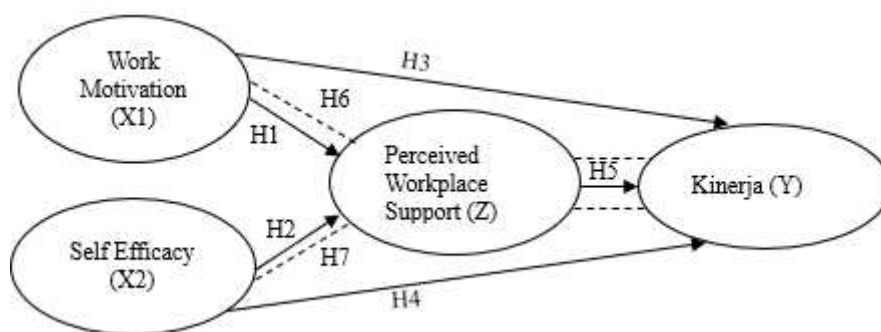
Selain work motivation, self-efficacy merupakan faktor internal lain yang secara bersamaan memengaruhi perceived workplace support dan kinerja. Self-efficacy merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu serta mengatasi hambatan yang muncul di lingkungan kerja. Data pra survei menunjukkan bahwa rata-rata 12% responden menilai self-efficacy mereka belum sepenuhnya optimal, terutama dalam kemampuan menghadapi dan menyelesaikan tugas yang sulit, yang artinya sebagian mahasiswa paruh waktu masih merasa kurang yakin terhadap kapasitas dirinya ketika berhadapan dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini patut mendapat perhatian serius mengingat mahasiswa paruh waktu dituntut untuk mampu mengelola tekanan dari dua peran secara bersamaan dan keduanya memerlukan tingkat efikasi diri yang memadai. Individu dengan efikasi diri yang tinggi

cenderung lebih proaktif dalam membangun relasi kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan persepsi mereka terhadap dukungan tempat kerja. Perceived workplace support yang dirasakan ini kemudian berperan sebagai jembatan yang menghubungkan self-efficacy individu dengan pencapaian kinerja aktual. Self-efficacy yang tinggi juga terbukti membentuk strategi adaptif untuk situasi multitasking sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja (Ni Wayan Lasmi et al., 2024).

Penelitian ini berlandaskan pada tiga konsep utama. Pertama, kinerja kerja didefinisikan sebagai pencapaian output yang selaras dengan tujuan organisasi yang dapat diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Na-Nan & Sanamthong, 2020). Kedua, work motivation mengacu pada proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan (Lukito et al., 2025). Ketiga, self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Na-Nan & Sanamthong, 2020). Kerangka teoritis yang menaungi hubungan ketiga konsep ini adalah model Input-Environment-Outcome (IEO) yang dikembangkan Astin (1997), dimana work motivation dan self-efficacy berperan sebagai inputs, perceived workplace support sebagai environment, dan kinerja sebagai outcome. Penelitian empiris secara konsisten menunjukkan relevansi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja individu dalam konteks organisasi (Fahmi, 2021; Na-Nan & Sanamthong, 2020; Rosid et al., 2024).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara work motivation dan self-efficacy terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi berupa perceived workplace support. Perceived workplace support diposisikan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana work motivation dan self-efficacy dapat meningkatkan kinerja mahasiswa paruh waktu.



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Pengaruh work motivation terhadap perceived workplace support

Work motivation merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat individu dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Individu dengan tingkat work motivation yang tinggi cenderung lebih aktif terlibat dalam aktivitas kerja, membangun interaksi positif dengan lingkungan kerja, serta menunjukkan partisipasi yang lebih besar dalam organisasi. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, keterlibatan tersebut dapat meningkatkan peluang individu memperoleh bantuan, perhatian, dan dukungan dari lingkungan kerja sehingga membentuk perceived workplace support yang lebih baik. Dalam perspektif teori Input-Environment-Outcome (IEO), work motivation sebagai faktor input memengaruhi bagaimana individu memaknai lingkungan kerja yang diterimanya. Penelitian (Destian et al., 2025; Girindra et al., 2024; Na-Nan & Sanamthong, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perceived workplace support. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support.

Pengaruh self-efficacy terhadap perceived workplace support

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, kemampuan adaptasi, serta keterlibatan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan self-efficacy rendah. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, keyakinan terhadap kemampuan diri membantu individu menjalankan tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan sehingga lebih mudah membangun hubungan positif di lingkungan kerja. Mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih proaktif dalam bekerja dan lebih mampu memanfaatkan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Dalam model Input-Environment-Outcome (IEO), self-efficacy sebagai faktor input memengaruhi persepsi individu terhadap kondisi lingkungan kerja yang diterimanya. Penelitian Özgül & Demir, (2025); Rachman Putra et al., (2024); Sulaimiah et al., (2025), serta Na-Nan & Sanamthong (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap perceived workplace support. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support.

Pengaruh work motivation terhadap kinerja

Work motivation menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu dengan work motivation tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat kerja, serta keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, work motivation berperan penting dalam membantu individu mempertahankan kualitas kerja meskipun harus menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki work motivation tinggi cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab kerja, menjaga produktivitas, dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dalam kerangka teori IEO, work motivation sebagai faktor input secara langsung memengaruhi outcome berupa kinerja. Penelitian Madzik et al., (2025); Razak, (2021); Rosid et al., (2024); Sonmez Cakir et al., (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja

Self-efficacy menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu bertahan menghadapi tekanan kerja, serta memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, self-efficacy menjadi faktor penting karena individu dituntut untuk mampu menjalankan dua peran sekaligus tanpa mengabaikan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Mahasiswa pekerja paruh waktu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan dan akademik sehingga mampu menghasilkan performa kerja yang optimal. Dalam perspektif teori IEO, self-efficacy sebagai faktor input memengaruhi outcome berupa kinerja individu. Penelitian Fahmi, (2021); Na-Nan & Sanamthong, (2020); Razak, (2021); Selem et al., (2026) menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H4 : Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh perceived workplace support terhadap kinerja

Perceived workplace support menggambarkan sejauh mana individu merasakan adanya perhatian, dukungan, penghargaan, dan bantuan dari lingkungan kerja. Dukungan tersebut dapat berasal dari organisasi, atasan, rekan kerja, maupun fasilitas kerja yang tersedia. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, perceived workplace support menjadi faktor penting karena individu harus menjalankan tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu mahasiswa pekerja paruh waktu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kenyamanan, serta mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Dalam teori IEO, perceived workplace support diposisikan sebagai faktor lingkungan (environment) yang memengaruhi outcome berupa kinerja. Penelitian Girindra et al., (2024); Pauli & Dudek, (2025); Sonmez Cakir et al., (2025); Zeb et al., (2025), serta Na-Nan & Sanamthong (2020) menunjukkan bahwa perceived workplace support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H5 : Perceived workplace support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peran Perceived Workplace Support dalam Pengaruh Work Motivation terhadap Kinerja

Mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki work motivation tinggi cenderung menunjukkan semangat, keterlibatan, dan dedikasi yang lebih besar dalam bekerja. Namun, work motivation yang dimiliki individu tidak selalu secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan dari organisasi, atasan, maupun rekan kerja dapat membantu individu mengoptimalkan work motivation menjadi performa kerja yang nyata. Perceived workplace support berperan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh work motivation terhadap kinerja. Dukungan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja, membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan, serta mempermudah mahasiswa pekerja paruh waktu dalam menjalankan dua peran secara bersamaan. Penelitian Daniswara & Swasti, (2025); Hayat & Afshari, (2021); Jimoh, (2025); Rubel et al., (2021), serta Na-Nan & Sanamthong (2020) menunjukkan bahwa perceived workplace support mampu memperkuat hubungan antara faktor internal individu dan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H6 : Perceived workplace support berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh work motivation terhadap kinerja.

Peran Perceived Workplace Support dalam Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja

Self-efficacy yang tinggi membuat individu lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan kerja. Dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, self-efficacy membantu individu tetap mampu menjalankan pekerjaan secara optimal meskipun menghadapi tuntutan akademik yang tinggi. Namun demikian, pengaruh self-efficacy terhadap kinerja dapat menjadi lebih optimal ketika individu memperoleh dukungan dari lingkungan kerja. Perceived workplace support membantu individu mengaktualisasikan self-efficacy menjadi perilaku kerja yang efektif. Dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi dapat meningkatkan rasa aman, kenyamanan kerja, serta membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam perspektif teori IEO, perceived workplace support menjadi faktor lingkungan yang memperkuat hubungan antara self-efficacy sebagai faktor input dengan kinerja sebagai outcome. Penelitian Daniswara & Swasti, (2025); Hayat & Afshari, (2021); Jimoh, (2025); Rubel et al., (2021), serta Na-Nan & Sanamthong (2020) menunjukkan bahwa perceived workplace support mampu memediasi pengaruh self-efficacy terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H7 : Perceived workplace support berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh self-efficacy terhadap kinerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilakukan pada mahasiswa aktif di Kota Semarang yang bekerja paruh waktu. Populasi penelitian bersifat tidak terbatas karena tidak terdapat data pasti mengenai jumlah mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: mahasiswa aktif berusia 18–25 tahun, bekerja paruh waktu maksimal 30 jam per minggu, dan telah bekerja minimal tiga bulan. Berdasarkan rumus Lemeshow, jumlah minimum sampel adalah 96 responden dan dibulatkan menjadi 100 responden (Lemeshow et al., 1997).

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Forms. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert tujuh poin dengan rentang jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel work motivation diadopsi dari penelitian Na-Nan dan Sanamthong (2020) yang terdiri atas 4 indikator, yaitu lingkungan kerja yang mendorong semangat kerja, iklim kerja kompetitif, kesempatan berkembang, dan dorongan untuk memberikan kinerja terbaik. Variabel self-efficacy diadopsi dari penelitian Lukito et al. (2025) yang terdiri atas 4 indikator, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri, kemampuan menghadapi tugas sulit, kemampuan beradaptasi, dan penguasaan keterampilan kerja. Variabel perceived workplace support diadopsi dari penelitian Na-Nan dan Sanamthong (2020) yang terdiri atas 4 dimensi dan 26 indikator, yaitu dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dan dukungan fasilitas kerja, dukungan menggunakan kemampuan. Sementara itu, variabel kinerja diadopsi dari penelitian Na-Nan dan Sanamthong (2020) yang terdiri atas 3 dimensi dan 15 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi pengujian outer model untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk serta pengujian inner model untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.

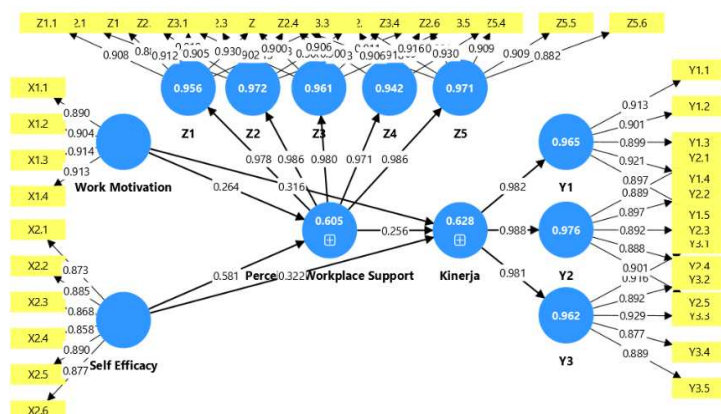
Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden penelitian berjumlah 101 mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang. Mayoritas responden berada pada rentang usia 18–25 tahun dan berasal dari berbagai perguruan tinggi di Kota Semarang.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengevaluasi instrumen kuesioner dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Suatu indikator dikategorikan valid apabila nilai outer loading lebih dari 0,70 (Hair et al., 2021).



Gambar 3 Hasil Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian outer loading menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel juga berada di atas 0,50 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yaitu nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya (Hair et al., 2021).

Tabel 1 Hasil Discriminant Validity

	Y	Z	X2	X1
Kinerja (Y)	0,885			
Perceived Workplace Support (Z)	0,700	0,890		
Self-efficacy (X2)	0,719	0,752	0,875	
Work motivation (X1)	0,688	0,640	0,647	0,905

sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan masing-masing konstruk mempunyai keterkaitan yang lebih tinggi terhadap variabel konstraknya sendiri dibanding dengan variabel lain. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk ialah cara uji reliabilitas. Jika hasil composite reliability diatas 0,7 maka menunjukkan nilai yang baik, uji reliabilitas diperkuat melalui cronbach's alpha > 0,7 (Hair et al., 2021).

Tabel 2 Hasil Construct Reliability dan Validity

	a Cronbach's	CR	Keterangan
Kinerja (Y)	0,980	0,980	Reliable
Perceived Workplace Support (Z)	0,989	0,990	Reliable
Self-efficacy (X2)	0,939	0,940	Reliable
Work motivation (X1)	0,927	0,927	Reliable

sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Tabel menunjukkan nilai diatas 0,70 artinya composite reliability dan cronbach's alpha untuk semua konstruk reliable. Sehingga dapat diartikan bahwa work motivation, self-efficacy, perceived workplace support, dan kinerja memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R-Square

Pada pengujian inner model didasarkan pada nilai R, semakin tinggi nilai R menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan tingkat optimalitas yang lebih tinggi (Hair et al., 2021).

Tabel 3 Nilai R-Square

	R-Square
Kinerja (Y)	0,628
Perceived Workplace Support (Z)	0,605

sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Nilai R-Square pada variabel kinerja sebesar 0,628 menunjukkan bahwa work motivation, self-efficacy, dan perceived workplace support mampu menjelaskan variasi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, nilai R-Square pada variabel perceived workplace support sebesar 0,605 menunjukkan bahwa work motivation dan self-

efficacy mampu menjelaskan perceived workplace support sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai t-statistik dan p-value sebagai dasar pengambilan keputusan. Kriteria yang ditetapkan adalah nilai t-statistik minimum 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hipotesis dianggap diterima jika t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 (Hair et al., 2021). Hasil dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

	O	M	STDEV	T	P
X1 → Z	0,264	0,266	0,084	3,163	0,002
X2 → Z	0,581	0,580	0,076	7,627	0,000
X1 → Y	0,316	0,315	0,091	3,454	0,001
X2 → Y	0,322	0,324	0,095	3,388	0,001
Z → Y	0,256	0,255	0,092	2,779	0,005

sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Pada tabel 4 dapat disimpulkan :

1. Pengaruh work motivation terhadap perceived workplace support dengan nilai T 3,163 > 1,96 dan p-value 0,002 < 0,05. Sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh self-efficacy terhadap perceived workplace support dengan nilai T 7,627 > 1,96 dan p-value 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Pengaruh work motivation terhadap kinerja dengan nilai T 3,454 > 1,96 dan p-value 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja dengan nilai T 3,388 > 1,96 dan p-value 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis 4 diterima.
5. Pengaruh perceived workplace support terhadap kinerja dengan nilai T 2,779 > 1,96 dan p-value 0,005 < 0,05. Sehingga hipotesis 5 diterima.

Tabel 5 Specific Indirect Effect

	O	M	STDEV	T	P
X1 → Z → Y	0,068	0,067	0,033	2,056	0,040
X2 → Z → Y	0,149	0,148	0,058	2,574	0,010

sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026

Pada tabel 5 disimpulkan :

Pengaruh work motivation terhadap kinerja melalui perceived workplace support diketahui nilai T 2,056 > 1,96 dan p-value 0,040 < 0,05. Sehingga hipotesis 6 diterima.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui perceived workplace support diketahui nilai T 2,574 > 1,96 dan p-value 0,010 < 0,05. Sehingga hipotesis 7 diterima.

Pembahasan

Pengaruh work motivation terhadap perceived workplace support

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif membangun interaksi positif dengan lingkungan kerja, sehingga mereka lebih mampu merasakan dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa faktor internal individu dapat membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja yang diterima.

Pengaruh self-efficacy terhadap perceived workplace support

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived workplace support. Artinya, mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas, lebih adaptif terhadap tekanan kerja, dan lebih mampu

memanfaatkan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan Na-Nan & Sanamthong (2020) yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap perceived workplace support.

Pengaruh perceived workplace support terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa perceived workplace support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Studi ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi perceived workplace support pada pekerja mahasiswa paruh waktu maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian dari atasan, bantuan rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, maupun kebijakan kerja yang membantu individu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Bagi mahasiswa pekerja paruh waktu, perceived workplace support menjadi faktor penting karena individu harus mampu menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta mendorong individu untuk tetap mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika mahasiswa merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerjanya, individu cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan Na-Nan & Sanamthong (2020) dan Girindra dkk., (2024) yang menyatakan bahwa perceived workplace support berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh work motivation terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Studi ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi work motivation pekerja mahasiswa paruh waktu maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan Madzik et al. (2025) dan Uzkurt et al. (2025) yang menyatakan bahwa work motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Sonmez Cakir et al. (2025) juga menegaskan bahwa individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal karena dorongan internal mereka mendorong keterlibatan yang lebih aktif dalam setiap aktivitas kerja.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Studi ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi self-efficacy pekerja mahasiswa paruh waktu maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka semakin baik pula kinerja yang mampu dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja, mampu mengatur prioritas antara pekerjaan dan akademik, serta memiliki ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong individu untuk tetap mempertahankan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan meskipun berada dalam situasi tuntutan peran ganda. Hal ini konsisten dengan Na-Nan & Sanamthong (2020) dan Razak (2021), serta Selem et al. (2026) yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh work motivation terhadap kinerja melalui perceived workplace support

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan perceived workplace support mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh work motivation terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki mahasiswa tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal tanpa adanya dukungan dari lingkungan kerja. Mahasiswa yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, bersemangat, dan

berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Namun, motivasi tersebut akan lebih efektif ketika individu juga merasakan adanya dukungan dari tempat kerja, seperti perhatian dari atasan, bantuan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pekerja mahasiswa. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Na-Nan & Sanamthong (2020) yang menyatakan bahwa dukungan lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh faktor internal individu terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi work motivation mahasiswa pekerja paruh waktu dan semakin baik dukungan yang dirasakan dari lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja melalui perceived workplace support

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perceived workplace support mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh self-efficacy terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat meningkatkan kinerja secara lebih optimal ketika didukung oleh lingkungan kerja yang suportif. Mahasiswa yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu menghadapi tekanan kerja, serta lebih yakin dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul di tempat kerja. Namun, kemampuan tersebut akan lebih efektif dalam menghasilkan kinerja yang optimal apabila individu juga merasakan dukungan dari lingkungan kerjanya. Dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi membantu mahasiswa pekerja paruh waktu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan di tengah tuntutan akademik yang dimiliki. Lingkungan kerja yang mendukung membuat individu lebih nyaman, lebih mudah beradaptasi, dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Na-Nan & Sanamthong (2020) yang menyatakan bahwa perceived workplace support mampu memperkuat pengaruh self-efficacy terhadap job performance. Oleh karena itu, semakin tinggi self-efficacy mahasiswa pekerja paruh waktu dan semakin baik dukungan yang dirasakan dari lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa work motivation dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang. Selain itu, work motivation dan self-efficacy juga terbukti berpengaruh positif terhadap perceived workplace support. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa mahasiswa yang memiliki motivasi kerja dan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu membangun persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan lingkungan kerja, baik dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi. Perceived workplace support juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja serta mampu memediasi pengaruh work motivation dan self-efficacy terhadap kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Dengan demikian, dukungan lingkungan kerja menjadi mekanisme penting yang membantu mahasiswa dalam menerjemahkan kapasitas internal yang dimiliki menjadi kinerja kerja yang lebih optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat penerapan teori Input-Environment-Outcome (IEO) dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu, khususnya melalui peran perceived workplace support sebagai variabel mediasi antara faktor internal individu dan kinerja. Penelitian ini juga memperluas kajian mengenai perilaku organisasi dengan menghadirkan konteks empiris pada mahasiswa pekerja paruh waktu yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya. Dari sisi praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui fleksibilitas kerja, dukungan atasan, hubungan kerja yang kolaboratif, serta kebijakan yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan akademik mahasiswa. Di sisi lain, mahasiswa pekerja paruh waktu juga perlu meningkatkan motivasi kerja dan self-efficacy agar mampu mempertahankan produktivitas serta kualitas kerja di tengah tuntutan peran ganda.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada wilayah atau karakteristik responden yang berbeda. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi subjektif masing-masing individu. Ketiga, variabel yang digunakan masih terbatas pada work motivation, self-efficacy, perceived workplace support, dan kinerja, sehingga belum menggambarkan seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, menambah jumlah dan variasi responden, serta mempertimbangkan variabel lain seperti work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, burnout, atau stress kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu.

Daftar Pustaka

- Astin, A. W. (1997). *What matters in college? Four critical years revisited*. Jossey-Bass.
- Daniswara, R. A., & Swasti, I. K. (2025). Perceived supervisor support as a mediator between flexible working arrangements and employee performance in a work from home. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 46–53. <https://doi.org/10.61132/IJEMS.V2I4.949>
- Destian, R., Nugraha, A. T., Permata, N. S., Sabira, M., & Islami, N. (2025). The role of work motivation in linking organizational support and work environment to employee performance at PT RST. *KINERJA*, 29(2), 216–233. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v29i2.11623>
- Evans, C., Lean, J., Sen, A., & Yusof, Z. N. (2025). Emerging from COVID-19: The perceptions of university students to part-time working and its impact on their transferable skill development. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(1), 62–74. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2023-0343>
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh self-efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Girindra, M. G. S., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2024). The role of employee engagement in mediating perceived organizational support and employee development on work motivation. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 4(11), 10993–11011. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i11.49978>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: A moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7–8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Jimoh, A. L. (2025). The effect of employee engagement and job satisfaction on job performance: The role of perceived organizational support. *Journal of Management Development*, 44(5), 700–710. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2024-0370>
- Kompas.com. (2024, September 28). *Kemendikbud: Mahasiswa kerja paruh waktu di kampus boleh jika ada relevansi*. Kompas.com.
- Kompas.id. (2023, August 21). *7 tips kuliah sambil kerja, kuncinya tetap fokus*. Kompas.id.

- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1997). *Besar sampel dalam penelitian kesehatan*. Gadjah Mada University Press.
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Madžík, P., Soukup, P., Zimon, D., Droppa, M., Štichhauerová, E., Šírová, E., & Lysenko-Ryba, K. (2025). The impact of motivation and management system on individual and organizational performance. *The TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2024-0022>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer, and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Ni Wayan Lasmi, Putra, K. W. S., & Sukarnasih, D. M. (2024). Pengelolaan kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu: Peran manajemen waktu, self-efficacy, dan profesionalisme. *Jurnal Ekobistek*, 13(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i1.734>
- Özgül, B., & Demir, İ. (2025). The mediating role of green perceived organizational support in the relationship between green transformational leadership and green self-efficacy. *Social Responsibility Journal*, 21(1), 78–96. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2024-0350>
- Pauli, U., & Dudek, A. (2025). Young HRM professionals' perception of supportive work environment: Identifying expected changes in employment settings. *Journal of Organizational Change Management*, 38(8), 71–91. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2024-0149>
- Provinsi Jawa Tengah, Badan Pusat Statistik. (2025, November 5). *Ekonomi Jawa Tengah triwulan III 2025 tumbuh 5,37 persen*. <https://jateng.bps.go.id/en/news/2025/11/05/1053/ekonomi-jawa-tengah-triwulan-iii-2025-tumbuh-5-37-persen.html>
- Putra, A. R., Darmawan, D., & Sunan Giri Surabaya, U. (2024). The role of supervisory support and self-efficacy on work effectiveness with work burnout as a moderator variable. *Jurnal Simki Economic*, 7(2), 439–451. <https://doi.org/10.29407/jse.v7i2.358>
- Razak, N. (2021). How self-efficacy drives job performance: The role of job anxiety and intrinsic motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 190. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.735>
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Qurratu'aini, N. I. (2024). The influence of perceived organizational support, employee engagement, and work motivation on employee performance. *GREENOMIKA*, 5(2), 198–205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). High-performance work practices and medical professionals' work outcomes: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Advances in Management Research*, 18(3), 368–391. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0076>
- Selem, K. M., Tan, C. C., Alsetoohy, O., & Abdulmawla, M. (2026). Converting employee job-related self-efficacy into hotel service recovery performance: Moderation function of workplace health training. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 1–18. <https://doi.org/10.1108/JHTI-01-2026-0004>

- Sonmez Cakir, F., Adiguzel, Z., & Salamzadeh, Y. (2025). Enhancing organizational outcomes through task-oriented leadership: The mediating role of perceived organizational support in the logistics sector. *EuroMed Journal of Business*, 1–30. <https://doi.org/10.1108/EMJB-12-2024-0350>
- Sulaimiah, Serif, S., Widian, H., & Wahyu, Z. (2025). Employee engagement mediates self-efficacy and perceived organizational support on nurses' organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4961–4974. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.3991>
- Uzkurt, C., Ceyhan, S., Ekmekcioglu, E. B., & Akpinar, M. T. (2025). Government support, employee motivation, and job performance in the COVID-19 times: Evidence from Turkish SMEs during the short work period. *International Journal of Emerging Markets*, 20(2), 537–560. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2022-0689>
- Zeb, A., Othayman, M. B., Goh, G. G. G., & Shah, S. A. A. (2025). Exploring the mediating role of psychological factors in the relationship between supervisor support and job performance. *Journal of Modelling in Management*, 20(1), 163–181. <https://doi.org/10.1108/JM2-07-2023-0137>