

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Untuk Memenuhi sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Etika Arbia Azka Qubaila

30402000001

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh:

Etika Arbia Azka Qubaila

30402000001

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 9 Mei 2024

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIDN. 0608036601

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh:

Etika Arbia Azka Qubaila

30402000001

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 17 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing

Penguji I


Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIDN. 0608036601


 22.05.24
Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0618067501

Penguji II

 22.05.24
Dr. Moch. Zulfa, MM.
NIDN. 0616085903

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Mei 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Etika Arbia Azka Qubaila
NIM : 30402000001
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** merupakan hasil karya sendiri, bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang berada dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila pada kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini, peneliti bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 8 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Etika Arbia Azka Qubaila
NIM. 30402000001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kegiatan serta laporan magang industri.
2. Ibu beserta keluarga yang tak henti-hentinya mendoakan penulis serta memberikan semangat selama penyusunan skripsi.
3. Bapak Sukardi, Ibu Indah, Bapak Rudi beserta seluruh staf PT. Karinda Group yang sudah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian di PT. Karinda Group.
4. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM. selaku Wakil Dekan I sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan sehingga penelitian ini membuahkan hasil yang maksimal.
6. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Muhammad Lutfi yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta dorongan kepada penulis.
9. Ade Ayu Setyoningrum, Adinda Cahya Imani, Itsna Zaairotul Mufarikhah, dan

seluruh sahabat penulis yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.

10. Dan terakhir, kepada diri sendiri yang telah berhasil menyelesaikan perkuliahan dari awal proses seleksi hingga menyelesaikan tugas akhir dengan semaksimal mungkin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan. Namun penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 8 Mei 2024



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(QS: *Al-Insyirah*: 6-7)

“Start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt. Start with hand shaking. Start with voice trembling, but start. Start and don't stop. Start where you are, with what you have. Just start”

PERSEMBAHAN

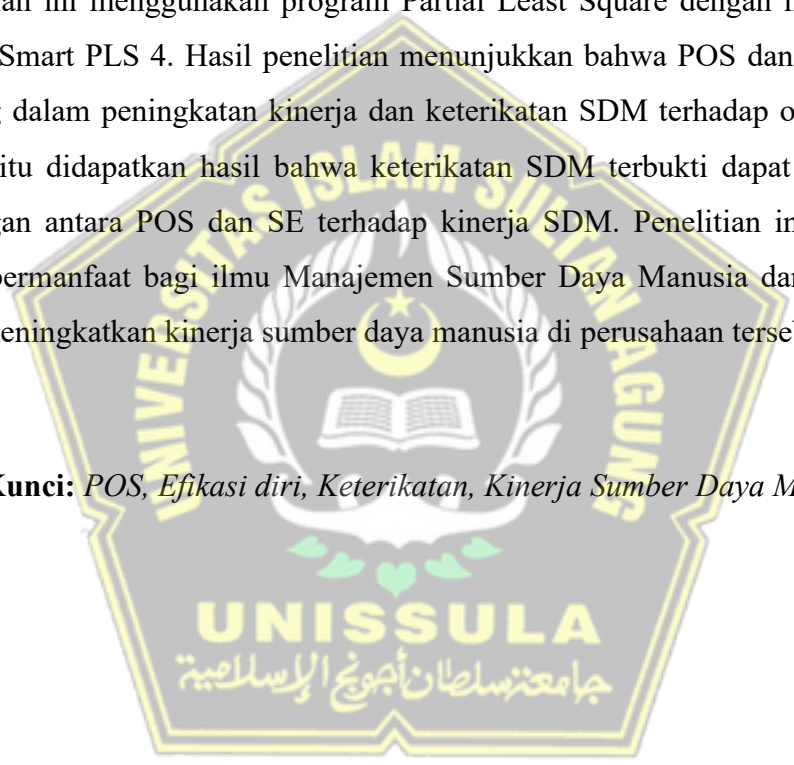
Tiada lembar skripsi yang paling bermakna dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini saya persembahkan:

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Muh Tarom (*Alm*) dan Ibu Solikah yang selalu melangitkan doa-doa baik dan bekerja keras supaya saya bisa lulus sarjana dan dapat membanggakan mereka. Saya persembahkan gelar ini untuk bapak dan ibu.
2. Diri saya sendiri, Etika Arbia Azka Qubaila yang telah mampu berusaha dan berjuang tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun itu proses penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *self efficacy* (SE) terhadap kinerja SDM, serta mengetahui pengaruh keterikatan SDM sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan data primer dari 100 SDM di PT Karinda Group. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program Partial Least Square dengan menggunakan *output* Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS dan SE berperan penting dalam peningkatan kinerja dan keterikatan SDM terhadap organisasinya. Selain itu didapatkan hasil bahwa keterikatan SDM terbukti dapat memperkuat hubungan antara POS dan SE terhadap kinerja SDM. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bermanfaat guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

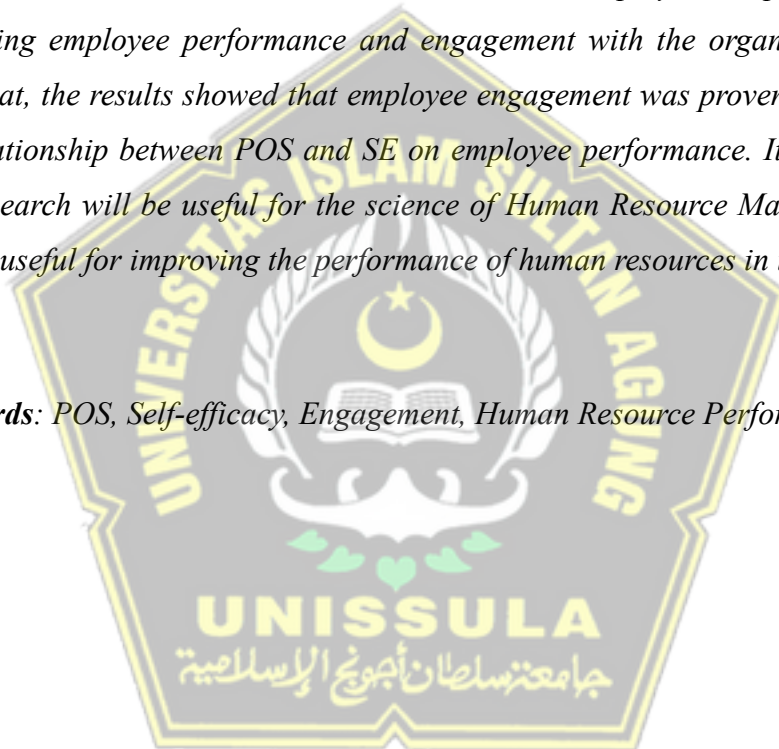
Kata Kunci: *POS, Efikasi diri, Keterikatan, Kinerja Sumber Daya Manusia*



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Perceived Organizational Support (POS) and self-efficacy (SE) on employee performance, as well as determine the influence of employee engagement as an intervening variable. This research uses primary data from 100 employees at PT Karinda Group. The sampling technique used was purposive sampling with data collection using questionnaires. Testing in this research uses the Partial Least Square program using Smart PLS 4 output. The research results show that POS and SE play an important role in improving employee performance and engagement with the organization. Apart from that, the results showed that employee engagement was proven to strengthen the relationship between POS and SE on employee performance. It is hoped that this research will be useful for the science of Human Resource Management and will be useful for improving the performance of human resources in the company.

Keywords: *POS, Self-efficacy, Engagement, Human Resource Performance*



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | viii |
| ABSTRAK..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Landasan Teori | 9 |
| 2.1.1 <i>Employee Performance</i> | 9 |
| 2.1.2 <i>Employee Engagement</i> | 10 |
| 2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i> | 11 |
| 2.1.4 <i>Self Efficacy</i> | 12 |
| 2.2 Pengembangan Hipotesis | 13 |
| 2.2.1 <i>Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Engagement</i> | |

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 2.2.2 | <i>Self Efficacy dan Employee Engagement</i> | 14 |
| 2.2.3 | <i>Perceived Organizational Support dan Employee Performance</i> | 15 |
| 2.2.4 | <i>Self Efficacy dan Employee Performance</i> | 16 |
| 2.2.5 | <i>Employee Engagement dan Employee Performance</i> | 16 |
| 2.2.6 | <i>Perceived Organizational Support (POS), Employee Performance dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening</i> | 17 |
| 2.2.7 | <i>Self Efikasi, Employee Performance, dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening</i> | 18 |
| 2.3 | Model Empiris Penelitian..... | 20 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 21 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 21 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 21 |
| 3.3 | Sumber dan Jenis Data | 22 |
| 3.3.1 | Data Primer | 22 |
| 3.3.2 | Data Sekunder | 22 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 23 |
| 3.5 | Variabel dan Indikator | 23 |
| 3.5.1 | <i>Variabel Independen (X)</i> | 23 |
| 3.5.2 | <i>Variabel Intervening (Z)</i> | 24 |
| 3.5.3 | <i>Variabel Dependen (Y)</i> | 24 |
| 3.6 | Teknis Analisis Data | 26 |
| 3.6.1 | <i>Partial Least Square (PLS)</i> | 26 |
| 3.6.2 | <i>Evaluasi model pengukuran (outer model)</i> | 28 |
| 3.6.3 | <i>Evaluasi model struktural (inner model)</i> | 30 |
| 3.6.4 | Uji hipotesis | 31 |

| | | |
|--------|--|----|
| 3.6.5 | Uji Mediasi..... | 31 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 32 |
| 4.1 | Gambaran Umum Responden..... | 32 |
| 4.1.1 | Jenis Kelamin | 32 |
| 4.1.2 | Pendidikan..... | 32 |
| 4.1.3 | Usia | 33 |
| 4.1.4 | Posisi Kerja | 34 |
| 4.1.5 | Masa Kerja | 35 |
| 4.2 | Deskripsi Variabel | 36 |
| 4.2.1 | Kinerja Sumber Daya Manusia (<i>Employee Performance</i>)..... | 36 |
| 4.2.2 | Keterikatan Sumber Daya Manusia (<i>Employee Engegement</i>) | 37 |
| 4.2.3 | Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support/POS</i>) | 39 |
| 4.2.4 | Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) | 41 |
| 4.3 | Analisis Data | 43 |
| 4.3.1 | Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 43 |
| 4.3.2 | Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 49 |
| 4.3.3 | Uji Mediasi..... | 54 |
| 4.3.4 | Pembahasan Hasil Penelitian | 55 |
| BAB V | PENUTUP | 59 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 59 |
| 5.2 | Implikasi Manajerial..... | 60 |
| 5.3 | Keterbatasan Penelitian | 61 |
| 5.4 | Agenda Penelitian Mendatang..... | 62 |

| | |
|---------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63 |
| LAMPIRAN..... | 74 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 4. 1 Model Penelitian | 43 |
| Gambar 4. 2 Model Bootstrapping..... | 51 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Uraian Skor Skala Likert..... | 23 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel | 24 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden | 32 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Pendidikan Responden | 33 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Usia Responden..... | 34 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Posisi Kerja Responden..... | 34 |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Masa Kerja Responden..... | 35 |
| Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia..... | 36 |
| Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel Keterikatan Sumber Daya Manusia | 37 |
| Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel Perceived Organizational Support | 39 |
| Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Variabel Efikasi Diri..... | 41 |
| Tabel 4. 10 Nilai Outer Loading | 44 |
| Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE) | 45 |
| Tabel 4. 12 Nilai Fornel Larcker | 46 |
| Tabel 4. 13 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)..... | 47 |
| Tabel 4. 14 Nilai Loading Factor | 47 |
| Tabel 4. 15 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability..... | 48 |
| Tabel 4. 16 Nilai R-Square..... | 49 |
| Tabel 4. 17 Nilai F-Square | 50 |
| Tabel 4. 18 Nilai Path Coefficients | 51 |
| Tabel 4. 19 Nilai Uji Mediasi..... | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 74 |
| Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Skripsi | 78 |
| Lampiran 3 Output Smart-PLS | 79 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, ketatnya persaingan dunia industri membuat perusahaan harus peka beserta perubahan-perubahan terkait semakin kompleks. Hal ini mendorong perusahaan guna beradaptasi dan menyusun strategi demi mampu bersaing beserta perusahaan lain. Selain itu, perusahaan dituntut guna terus memaksimalkan *output* terkait dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berkembang demi mampu bersaing dan bertahan pada persaingan. Aspek sumber daya manusia menjadi salah satu aspek terkait perlu menjadi perhatian perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan beserta serius oleh perusahaan karena pada mencapai tujuannya, perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting demi sebuah perusahaan atau organisasi. Bahkan sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi aset utama perusahaan atau organisasi pada mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan sebagai penggerak aset-aset lain demi dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan guna mencapai tujuannya (Yusuf, 2015). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu menjadi perhatian penting demi perusahaan.

Saat ini mayoritas sumber daya manusia pada berbagai perusahaan kurang mempunyai keseriusan dan ketekunan pada menyelesaikan kewajiban terkait diberikan organisasi atau perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga masih kurang percaya diri beserta kemampuannya pada menyelesaikan tanggung jawabnya. Terkadang juga terjadi penyepelan dan penundaan tanggung jawab, sehingga banyak pekerjaan terkait menumpuk. Fenomena pada atas dapat mengakibatkan kinerja sumber daya manusia turun dan akan

membuat organisasi atau perusahaan tidak dapat bersaing beserta kompetitorinya.

Beberapa perusahaan sudah berusaha guna mengatasi permasalahan pada atas. Contohnya beserta berusaha memberikan dukungan kepada sumber daya manusianya, ialah beserta memberikan fasilitas demi mereka sumber daya manusianya nyaman bekerja, memberlakukan kebijakan *flexibel working*, dan lain sebagainya. Hal ini akan memunculkan perspektif terkait positif melalui sumber daya manusia akan keterlibatan perusahaan pada mendukung kinerjanya. Sehingga mendorong sumber daya manusia demi lebih giat pada meningkatkan kinerjanya.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait baik akan menghasilkan sumber daya manusia terkait berkualitas. Sehingga akan memperbesar peluang perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuannya beserta baik (Sinambela, 2016). Sumber daya manusia terkait mempunyai kualitas dan prestasi kerja terkait baik akan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi pada persaingannya beserta perusahaan atau organisasi lain. Secanggih apapun sumber daya lain terkait digunakan pada proses produksi jika tidak dibarengi oleh sumber daya manusia terkait mumpuni, tidak akan mencapai tujuan terkait maksimal (Fatdina, 2009). Oleh karena itu, perusahaan perlu berusaha sebaik mungkin pada mengelola sumber daya manusia demi dapat memaksimalkan kinerjanya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja istilah diartikan sebagai sesuatu terkait dicapai. Jika dihubungkan beserta kata benda *performance*, kinerja artinya hasil kerja terkait dapat dicapai oleh sumber daya manusia sesuai beserta kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral dan etika (Rivai & Basri, 2004).

Berdasarkan penelitian terkait dilaksanakan oleh (Nazir & Islam, 2017) bahwa faktor terkait menunjang peningkatan *employee performance* ialah

menyediakan kondisi kerja *terkait* mendukung atau *Perceived Organizational Support (POS)*, kesesuaian dan keterikatan antara sumber daya manusia beserta pekerjaannya atau *employee engagement*, dan motivasi terkait ditumbuhkan melalui pada diri seperti *self efficacy*. Hal ini sejalan beserta hasil riset (Yao et al., 2022) terkait mengemukakan kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan beserta meningkatkan *employee engagement* dan juga *Perceived Organizational Support (POS)*. beserta meningkatkan keterikatan beserta perusahaan, *Perceived Organizational Support (POS)* dan efikasi diri, sehingga sumber daya manusia akan berusaha guna bekerja beserta optimal. Sehingga kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Employee engagement atau keterikatan sumber daya manusia ialah komitmen emosional antara sumber daya manusia beserta perusahaan dan tujuannya. Keterikatan ini berarti sumber daya manusia merasa benar-benar peduli terhadap kewajiban mereka terhadap perusahaan. Pada titik ini sumber daya manusia tidak hanya bekerja guna insentif, namun bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan (Kruse, 2012). (Karatepe & Aga, 2016) menyebutkan hal-hal terkait dapat menunjang keterikatan sumber daya manusia ialah pemenuhan misi organisasi dan *Perceived Organizational Support (POS)*. Sedangkan (Lianto et al., 2018) faktor terkait mempengaruhi keterikatan ialah spiritualias, efikasi diri dan kesesuaian sumber daya manusia beserta perusahaannya.

Perceived Organizational Support (POS) didefinisikan sebagai persepsi sumber daya manusia tentang sejauh mana organisasi atau perusahaan mendukung dan bersedia memberikan bantuan saat dibutuhkan oleh sumber daya manusianya (Mujiasih, 2015). *Perceived Organizational Support (POS)* menyiratkan apa terkait sudah dilaksanakan organisasi atau perusahaan guna sumber daya manusianya, setidaknya pada bentuk kepercayaan kepada sumber daya manusia. Ketika seorang sumber daya manusia menemukan lingkungan organisasi atau perusahaan terkait mendukung, mereka mempunyai sumber daya terkait baik guna menangani tuntutan fisik dan mental melalui pekerjaan

terkait mereka dapatkan, sehingga akan berujung pada peningkatan kinerja sumber daya manusia (Arshadi & Zare, 2015).

Efikasi diri ialah keyakinan mengenai kemungkinan keberhasilan insani pada melakukan tindakan atau kegiatan terkait belum terjadi (Kusasi, 2012). Kemunculan efikasi melalui pada diri sumber daya manusia didasari oleh adanya kepercayaan sumber daya manusia terhadap dirinya sendiri, sehingga akan mendorong kepercayaan diri. Kepercayaan diri ini nantinya akan berdampak kepada pengoptimalan kemampuan sumber daya manusia (kinerja) pada melaksanakan tanggung jawabnya kepada organisasi atau perusahaan (V. T. P. Ardi et al., 2017).

PT Karinda Group ialah salah satu perusahaan terkait gencar memberikan *support* kepada sumber daya manusianya. Dukungan melalui PT Karinda Group dilaksanakan pada berbagai cara, diantaranya memberikan ruang kerja terkait nyaman, tempat ibadah, hingga memberikan *spiritual support*, ialah kegiatan pengajian masing-masing hari jumat pagi sebagai rangka pendekatan diri kepada Allah SWT. Hal ini dilaksanakan perusahaan beserta tujuan sumber daya manusia merasakan kenyamanan sehingga akan tumbuh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan sumber daya manusia terhadap perusahaan. Sehingga sumber daya manusia akan terus meningkatkan kinerjanya pada melakukan pekerjaan terkait akan berdampak kepada produktivitas perusahaan. PT Karinda Group juga sering kali memberikan kepercayaan kepada sumber daya manusianya guna melakukan sebagian tanggung jawab.

PT Karinda Group ialah salah satu perusahaan terkait bergerak pada berbagai sektor. Mulai melalui bidang konstruksi Stasiun Pengisian Bahan Bakar Elpiji (SPBE), Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), pangkalan gas LPG, *food and beverage*, retail serta lain-lain. Selain itu, PT Karinda Group belum mempunyai *Key Performance Indikator* (KPI), sehingga riset ini dapat dijadikan referensi guna membentuk KPI Perusahaan. Hal ini memunculkan ketertarikan mengenai bagaimana cara perusahaan tersebut

mengelola sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusianya dapat mempunyai komitmen terkait tinggi.

Penelitian (Arshadi & Zare, 2015) serta (Ambarsari et al., 2021) mengemukakan adanya hubungan terkait signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja sumber daya manusianya. Berbeda beserta penelitian (Kambu et al., 2012) terkait mengemukakan adanya hubungan terkait tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Persepsi dukungan organisasi belum mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia serta cenderung berjalan masing-masing tanpa ada kaitannya beserta kinerja sumber daya manusia. Kedua riset menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil riset mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi *serta* kinerja sumber daya manusia.

Penelitian (Thahir et al., 2022) menyatakan adanya hubungan positif antara efikasi diri serta kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian melalui (Anggriawan et al., 2022) serta (Ardi et al., 2017a) juga menunjukkan hasil terkait sama. Akan tetapi berbeda beserta penelitian melalui (Noviawati, 2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan tidak signifikan antara efikasi diri beserta kinerja sumber daya manusia. melalui kedua riset tersebut, ditemukan inkonsistensi hasil pada riset tentang hubungan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja sumber daya manusia.

Terjadi juga ketidakkonsistenan hasil riset mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan sumber daya manusia, ialah pada riset (Sarira et al., 2023) serta (Nuswantoro, 2021) terkait menyatakan adanya hubungan positif antara POS serta keterikatan sumber daya manusia. Sedangkan riset melalui (Nusatria, 2012) terkait pada hasil penelitiannya menyebutkan tidak ada pengaruh terkait signifikan antara *perceived organizational support* pada pembentukan keterikatan sumber daya manusia.

Penelitian (Sarira et al., 2023) juga menunjukkan adanya hubungan terkait positif serta signifikan antara *self efficacy* terhadap keterikatan sumber daya

manusia. Hasil ini sejalan beserta riset (Ardi et al., 2017a) terkait juga menunjukkan adanya hubungan terkait positif. Namun hasil ini berlawanan beserta riset (Aprilia et al., 2015) terkait menunjukkan tidak ada hubungan terkait signifikan antara efikasi diri serta *employee engagement*.

Penelitian (Jindal et al., 2023) mengemukakan adanya hubungan positif antara *employee engagement* beserta *employee performance*. Hasil ini sejalan beserta oleh hasil riset (Muis et al., 2018) terkait mengemukakan adanya hubungan positif antara *employee engagement* dan *employee performance*. usulan ini berlawanan beserta riset (Joushan et al., 2015) terkait mengemukakan keterikatan sumber daya manusia tidak berpengaruh terkait signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan pada peningkatan keterikatan terkait tidak diikuti beserta peningkatan kinerja sumber daya manusia. Kedua riset pada atas menunjukkan adanya hasil riset terkait tidak konsisten mengenai keterikatan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dari *research* fenomena pada dunia kerja tidak banyak membahas mengenai masalah ini, selain itu riset ini dapat membantu pengembangan kinerja melalui strategi terkait cukup unik, ialah melalui pada dan luar diri sumber daya manusia. Sehingga variabel-variabel ini menarik guna dilaksanakan sebuah penelitian. riset ini mengkaji bagaimana peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri beserta diintervensi oleh keterikatan pada rangka peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Keunikan riset ini dibandingkan riset terdahulu ialah penambahan variabel *employee engagement* sebagai variabel intervening, penggunaan dua perspektif ialah melalui perspektif internal dan eksternal sumber daya manusia, serta penggunaan indikator terkait berbeda beserta riset sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terkait sudah dipaparkan, sehingga didapatkan rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pendekatan keterikatan sumber daya manusia beserta meningkatkan *Perceived Organizational Support (POS)* dan *self efficacy*”. Sedangkan pertanyaan penelitiannya ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *employee engagement*?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja sumber daya manusia?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja sumber daya manusia?
6. Bagaimana *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *employee engagement*
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja sumber daya manusia
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja sumber daya manusia

6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi demi pengembangan ilmu-ilmu terkait peningkatan kinerja melalui pendekatan *employee engagement*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *self efficacy*. Riset ini juga diharapkan dapat dikembangkan menjadi riset baru sehingga diperoleh hasil riset terkait lebih baik.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pada membenahi dan mengoptimalkan persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri guna meningkatkan *employee engagement* pada rangka menunjang kinerja sumber daya manusia. Diharapkan hasil riset ini juga dapat menjadi bahan pembelajaran perusahaan pada proses menunjang kinerja sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini berisi uraian tentang definisi, indikator, riset terdahulu, serta hipotesis melalui masing-masing variabel penelitian. Variabel riset ini terdiri melalui *Perceived Organizational Support (POS)*, *self efficacy*, *employee performance*, dan *employee engagement*,

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

(Sinambela, 2016) menyebutkan bahwa pengertian kinerja atau *employee performance* ialah kecakapan sumber daya manusia pada melakukan sebagian pekerjaan tertentu. Kinerja penting guna menunjukkan sejauh mana kemampuan insan guna menyelesaikan kewajiban terkait dibebankan kepadanya. Akan tetapi sebenarnya kinerja mempunyai pengertian terkait lebih luas, tidak hanya output kerja tapi juga proses pengerjaan kewajiban itu terjadi (Astuti et al., 2021).

Menurut (Silitonga, 2020) kinerja didefinisikan sebagai kemauan insani atau sekelompok orang (sumber daya manusia) pada melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sebagai upaya pemenuhan tanggung jawabnya beserta *output* terkait diharapkan. Kinerja juga diartikan sebagai sekumpulan pekerjaan terkait dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Kinerja meliputi beberapa dimensi, ialah sikap, kemampuan, dan prestasi.

(Harsuko, 2011) mengartikan kinerja sebagai seberapa jauh sumber daya manusia dapat mengimplementasikan strategi organisasi atau perusahaan beserta cara menunjukkan kapabilitasnya pada mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. *Employee performance* juga didefinisikan oleh (Audenaert et al., 2019) sebagai capaian hasil penyelesaian kewajiban oleh seorang insan atau sekelompok insan terkait sesuai beserta kewenangannya beserta tujuan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi pada atas dapat disimpulkan pengertian melalui kinerja ialah kemampuan sumber daya manusia pada melakukan pekerjaannya pada rangka sebagai upaya pemenuhan tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan terkait dapat diukur melalui tingkat pencapaian hasil kerjanya. guna mengukur kinerja sumber daya manusia pada studinya, (Audenaert et al., 2019) mengemukakan ada 3 indikator terkait memanfaatkan sistem penilaian sumber daya manusia masing-masing akhir tahun. Indikator tersebut ialah beberapa hal terkait ditentukan oleh atasan, ialah sebagai berikut:

1. Produktivitas pada melakukan kewajiban
2. Efisiensi pada penggunaan sumber daya perusahaan
3. Pemberian upaya maksimal guna organisasi

2.1.2 *Employee Engagement*

Employee engagement menjadi salah satu aspek terkait berperan pada kinerja karena sumber daya manusia merasa diperhatikan dan terhubung beserta organisasi atau perusahaan (Arista & Kurnia, 2019). Pengertian *employee engagement* sendiri ialah seberapa tinggi tingkat komitmen dan keterikatan seorang insan terhadap perusahaan atau organisasi serta nilai-nilai terkait diterapkan pada pada perusahaan atau organisasi tersebut. insan terkait merasa mempunyai keterikatan beserta sebagian organisasi atau perusahaan akan selalu merasa antusias guna melakukan terkait terbaik pada melakukan pekerjaannya. Sehingga sering kali *employee engagement* dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi atau perusahaan pada pasar kompetitif (Handoyo & Setiawan, 2017).

Penting demi organisasi atau perusahaan guna melibatkan sumber daya manusianya pada berbagai kegiatan perusahaan dan juga pada proses penentuan keputusan terkait diambil. Hal ini secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan pada diri sumber daya manusia, sehingga akan menunjang komitmen atau keterikatan inividu beserta organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia terkait mempunyai keterikatan terkait erat beserta organisasi atau perusahaan akan berupaya mengoptimalkan kerjanya,

bahkan mereka akan lebih memprioritaskan urusan pekerjaan daripada urusan pribadinya. Mereka juga akan berusaha guna menjauhi hal-hal terkait dapat merugikan perusahaan (Hadi et al., 2020).

Employee engagement dapat diartikan sebagai keterikatan dan komitmen secara emosional terkait timbul melalui sumber daya manusia kepada perusahaan dan nilai-nilai pada tempat mereka bekerja (Fajriah & Darokah, 2016). Sumber daya manusia terkait mempunyai keterikatan akan berusaha guna bekerja beserta keras dan menanamkan pikiran positif pada menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan membuat sumber daya manusia merasa *enjoy* dan tidak terbebani pada melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan mereka akan lebih cepat selesai (Bakker et al., 2004). (Soane et al., 2012) mengemukakan indicator-indikator terkait dapat digunakan guna mengukur *employee engagement*, yaitu:

1. Fokus
2. Konsentrasi
3. Perhatian
4. Nilai-nilai kerja
5. Tujuan kerja
6. Sikap kerja
7. Positif
8. Giat
9. Antusias

2.1.3 Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) diartikan sebagai persepsi sumber daya manusia tentang sejauh mana sebagian perusahaan bersifat suportif dan bersedia memberikan dukungan ketika sumber daya manusianya membutuhkannya (Mujiasih, 2015). Persepsi dukungan organisasi ialah sejauh mana sumber daya manusia merasa bahwa atasan mereka peduli terhadap kesejahteraan karier dan kepentingan pribadinya (Li et al., 2022).

Persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan (POS) mengacu pada apa terkait sudah dilaksanakan sebagian perusahaan atau organisasi terhadap sumber daya manusianya, setidaknya dapat pada bentuk kepercayaan terhadap individu. Ketika seorang sumber daya manusia menemukan lingkungan organisasi atau perusahaan terkait mendukung, mereka akan mempunyai sumber daya terkait cukup guna memenuhi tuntutan fisik dan mental melalui pekerjaan terkait mereka terima (Arshadi & Zare, 2015). Hal ini akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia meningkat.

Persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan oleh sumber daya manusia akan membuat kondisi psikologis sumber daya manusia menjadi lebih baik. Kondisi psikologis inilah terkait akan memberikan sumber daya manusia efek guna terus meningkatkan rasa kewajiban, kenyamanan kerja, keamanan psikologis hingga akhirnya akan menunjang kinerjanya. *Perceived Organizational Support (POS)* dapat berupa kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terkait baik, sistem pemberdayaan sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Tingginya *Perceived Organizational Support (POS)* akan membuat para sumber daya manusia mengesampingkan tujuan pribadinya dan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka guna mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam studinya (Li et al., 2022) mengemukakan ada beberapa indikator terkait mempengaruhi *Perceived Organizational Support (POS)*, yaitu:

1. Pemberdayaan sumber daya manusia
2. Dukungan atasan
3. Pendampingan atasan
4. Kepercayaan organisasi terhadap sumber daya manusia

2.1.4 Self Efficacy

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan terkait muncul melalui insani karena kepercayaan terhadap kemampuan dirinya sendiri pada menyelesaikan tanggung jawabnya hingga demi berhasil (Ardi et al., 2017a). Insan terkait mempunyai efikasi diri terkait tinggi akan lebih pandai pada

meng-handle kewajiban terkait diberikan kepadanya. Keyakinan terhadap kemampuan diri sumber daya manusia cenderung menimbulkan ketangguhan, kegigihan, dan kesediaan guna mengemban tugas sulit, sehingga dapat menunjang tingkat kinerjanya. Sumber daya manusia terkait mempunyai kepercayaan akan kemampuannya membantu Sumber Daya Manusia tersebut pada melawan kondisi stres beserta lebih baik. Mereka lebih fokus pada pekerjaannya, berusaha terus meningkatkan kinerja, serta menghilangkan hambatan kerja. Hal ini akan mengurangi munculnya problematika pada tempat kerja (Saleem et al., 2022).

(Romppel et al., 2013) mengemukakan ada 6 indikator terkait dapat merefleksikan efikasi diri, yaitu:

1. Mencari dan menemukan solusi
2. Berpegang pada tujuan
3. Yakin akan kemampuannya sendiri
4. Mengetahui cara menangani permasalahan
5. Tenang dalam menghadapi kesulitan
6. Dapat mengatasi masalah

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 *Perceived Organizational Support (POS)* dan *Employee Engagement*

Perceived Organizational Support (POS) ialah salah satu faktor penting terkait mempengaruhi *employee engagement* atau keterikatan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan organisasi terkait memberikan dukungan dan perhatian terkait lebih kepada sumber daya manusianya akan menumbuhkan persepsi dukungan organisasi dan akan mendapatkan timbal balik berupa kesetiaan individunya. insan terkait mendapatkan perlakuan baik akan merasa mempunyai rasa mempunyai terkait tinggi terhadap perusahaannya, ia akan memaksimalkan kinerjanya beserta anggapan tujuan organisasi atau perusahaan ialah tujuannya juga. Sehingga ketika organisasi

atau perusahaan berhasil mewujudkan tujuannya, sumber daya manusia tersebut juga akan merasa berhasil (Eisenberger et al., 1986).

Pernyataan pada atas sejalan beserta usulan (Karatepe & Aga, 2016), (Al-Omar et al., 2019), (Shacklock et al., 2014), dan (Liu et al., 2017) dimana mereka mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi *mempunyai* hubungan signifikan terhadap *employee performance*. Sumber daya manusia beserta persepsi dukungan organisasi lebih baik akan mempunyai keterlibatan terkait lebih banyak pada mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Keterlibatan ini menjadi timbal balik melalui sumber daya manusia terkait sudah merasakan persepsi dukungan melalui organisasinya. Kesimpulannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Imran et al., 2020). Merujuk melalui riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

2.2.2 Self Efficacy dan Employee Engagement

Menurut (Lianto et al., 2018) salah satu variabel terkait dapat menunjang keterikatan SDM ialah efikasi diri sumber daya manusia itu sendiri. Insan beserta efikasi diri terkait baik akan lebih mahir pada mengelola pekerjaan terkait dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia beserta efikasi diri terkait baik akan menyadari keterikatannya kepada organisasi atau perusahaan. Mereka lebih fokus pada pekerjaannya dan menjadi lebih sadar akan kewajiban terkait dibebankan perusahaan kepadanya. Sehingga merasa tujuan organisasi atau perusahaan juga ialah tujuan dirinya sendiri. Pada titik ini sumber daya manusia tidak hanya bekerja guna insentif, namun bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan (Kruse, 2012). Sehingga efikasi diri dan keterikatan SDM mempunyai hubungan terkait positif dan signifikan.

Dalam penelitiannya, (Pulungan & Rivai, 2021) dan (Sarira et al., 2023) mengemukakan bahwa keterikatan SDM dipengaruhi secara positif dan

signifikan oleh efikasi diri. Sumber daya manusia terkait merasa dirinya dihargai oleh organisasi atau perusahaan akan cenderung menyelesaikan tanggung jawabnya beserta maksimal. Hasil riset melalui (Pratomo, 2022) dan (Chaudhary et al., 2012) juga mengemukakan bahwa ada hubungan terkait positif dan signifikan antara *self efficacy* dan keterikatan sumber daya manusia. Merujuk pada riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

2.2.3 Perceived Organizational Support dan Employee Performance

Persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan oleh sumber daya manusia akan membuat kondisi psikologis sumber daya manusia menjadi lebih baik. Kondisi psikologis inilah terkait akan memberikan sumber daya manusia rasa kewajiban, kenyamanan kerja, keamanan psikologis hingga akhirnya akan menunjang kinerjanya. Tingginya persepsi akan dukungan organisasi akan membuat para sumber daya manusia mengesampingkan tujuan pribadinya dan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka guna mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga persepsi akan dukungan organisasi akan mempengaruhi kinerja insan secara signifikan dan positif (Hasan et al., 2023).

Ketika insan merasakan adanya dukungan melalui organisasinya, individu akan merasa dihargai. Hal ini akan meningkatkan rasa kewajiban sumber daya manusia guna membantu organisasi, sehingga akan menunjang peningkatan kinerja para sumber daya manusia guna perusahaan (Chen et al., 2020; Li et al., 2022). Selain itu, riset melalui (Maan et al., 2020) mengemukakan bahwa persepsi akan dukungan organisasi berhubungan dan *job satisfaction* dan akan menunjang kinerja sumber daya manusia.

Pernyataan pada atas sepaham beserta hasil riset (Jeong & Kim, 2022) dan (Arifin & Darmawan, 2022) terkait juga menyatakan terdapat pengaruh terkait positif dan signifikan antara persepsi SDM akan dukungan organisasi

dan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan beberapa riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

2.2.4 Self Efficacy dan Employee Performance

Individu terkait mempunyai *self efficacy* terkait tinggi akan mempunyai kemampuan lebih pada mengelola kewajiban terkait diberikan organisasi atau perusahaan. Mereka akan lebih fokus pada pekerjaannya dan lebih sadar akan kewajiban mereka kepada perusahaan. Insan akan merasa bahwa tujuan organisasi atau perusahaan juga ialah tujuannya sendiri. Pada tahap ini sumber daya manusia tidak hanya bekerja guna menerima gaji atau insentif tetapi juga melakukan upaya guna mencapai tujuan perusahaan. Bahkan mereka rela mengambil tugas secara sukarela guna menunjukkan kinerja terkait lebih baik. Sehingga *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia (Kruse, 2012).

(Susanti et al., 2020) dan (Saleem et al., 2022), mempunyai paham terkait sama beserta usulan pada atas bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif pada menunjang kinerja sumber daya manusia. Efikasi diri dianggap mempunyai peran terkait cukup penting terhadap kinerja sumber daya manusia (Afzal et al., 2019; Chae & Park, 2020). Efikasi diri akan membuat sumber daya manusia tetap termotivasi guna bekerja (Cherian & Jacob, 2013b). Sebaliknya, kurangnya efikasi diri kemanjuran merugikan kegiatan kerja (Pourmovahed dkk. 2018). Merujuk kepada riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

2.2.5 Employee Engagement dan Employee Performance

Individu terkait merasakan keterikatan beserta organisasi atau perusahaan terkait tinggi akan lebih menghargai dan menganggap pekerjaan

menjadi lebih bermakna. Individu beserta keterikatan terkait tinggi akan memberikan kinerja terkait optimal guna dapat mencapai dan bahkan melampaui tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga penting demi organisasi atau perusahaan guna berusaha meningkatkan keterikatan sumber daya manusia demi dapat menunjang kinerja sumber daya manusia (Ismail et al., 2019).

(Hadi et al., 2020) juga mengemukakan hal terkait serupa. pada penelitiannya ia mengemukakan bahwa sumber daya manusia terkait sering dilibatkan pada berbagai urusan organisasi atau perusahaan akan merasa mempunyai keterikatan terkait tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya. Sumber daya manusia beserta keterikatan tinggi ini akan memberikan kinerja terkait optimal dan akan lebih mengedepankan kepentingan organisasi atau perusahaan dibandingkan beserta kepentingan pribadinya.

Hubungan ini juga dibuktikan oleh beberapa peneliti lain, diantaranya (Coffie et al., 2023), (J., 2014), dan (Naqshbandi et al., 2023) terkait mengemukakan keterikatan sumber daya manusia mempunyai hubungan terkait positif dan signifikan beserta kinerja sumber daya manusia. Merujuk riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

2.2.6 Perceived Organizational Support (POS), Employee Performance dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening

Keterikatan menjadi salah satu faktor terkait diduga mempengaruhi hubungan antara persepsi akan dukungan oleh perusahaan dan kinerja sumber daya manusia (Haropis & Zamralita, 2023). *Employee engagement* ialah keterikatan sumber daya manusia ialah komitmen emosional antara sumber daya manusia beserta perusahaan, tujuan, serta nilai-nilainya (Fajriah & Darokah, 2016). Beberapa riset terdahulu (Chaudhary et al., 2012), (Pulungan & Rivai, 2021) dan (Sarira et al., 2023) menunjukkan bahwa persepsi akan

dukungan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sumber daya manusia terkait merasa mempunyai *engagement* terkait tinggi beserta organisasinya cenderung mempunyai energi terkait tinggi, keterhubungan terkait kuat beserta pekerjaan, dan merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan beserta baik (Schaufeli, 2021). pada penelitiannya (Li et al., 2022) membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan sumber daya manusia berhubungan langsung beserta kinerja.

Penelitian ini menganggap *employee engagement* sebagai variabel intervening terkait dapat mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara persepsi akan dukungan oleh perusahaan dan kinerja sumber daya manusia. riset (Jeong & Kim, 2022) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat memotivasi sumber daya manusia guna terlibat dan terikat kepada organisasi, terkait memicu kreativitas masing-masing sumber daya manusia. Sehingga ketika persepsi akan dukungan oleh perusahaan *terkait* dirasakan SDM meningkat, sehingga akan terjadi peningkatan juga keterikatan sumber daya manusia, terkait pada akhirnya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hubungan ini juga didukung oleh beberapa riset lain, diantaranya (Fitriani et al., 2022; Haropis & Zamralita, 2023; Rusmita et al., 2022; Suharto & Suprpto, 2023). Merujuk pada riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₆ : *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening

2.2.7 Self Efikasi, Employee Performance, dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening

Keterikatan ialah salah satu variabel terkait diduga mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dan kinerja sumber daya manusia. *Employee engagement* ialah keterikatan sumber daya manusia ialah komitmen emosional antara sumber daya manusia beserta perusahaan dan tujuan, serta nilai-nilainya

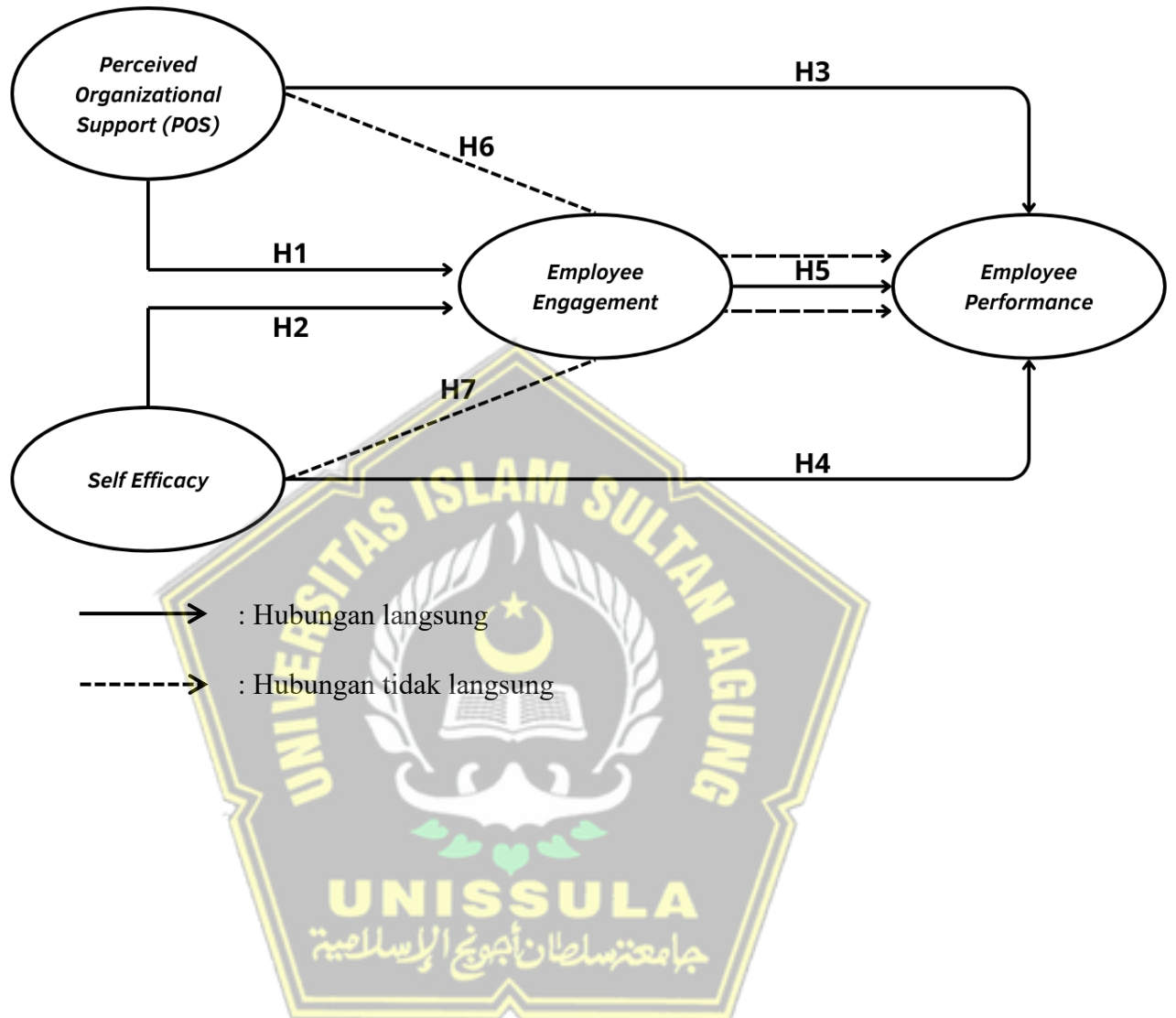
(Fajriah & Darokah, 2016). Beberapa riset terdahulu (Chen et al., 2020), (Jeong & Kim, 2022) dan (Arifin & Darmawan, 2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh terkait positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Insan terkait merasa mempunyai keterikatan terkait tinggi beserta organisasinya cenderung mempunyai energi terkait tinggi, keterhubungan terkait kuat beserta pekerjaan, dan merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan beserta baik (Schaufeli, 2021). Pada penelitiannya (Li et al., 2022) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri dan keterikatan sumber daya manusia berhubungan langsung beserta kinerja.

Penelitian ini menjadikan variabel *employee engagement* sebagai variabel intervening terkait dapat mempengaruhi kuat lemahnya hubungan antara efikasi diri dan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian (Pratomo, 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memotivasi sumber daya manusia guna terlibat dan terikat kepada organisasi. Sehingga semakin tinggi efikasi terkait dirasakan oleh seorang individu, sehingga akan meningkatkan keterikatan sumber daya manusia, terkait pada akhirnya meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hubungan ini juga didukung oleh beberapa riset lain, diantaranya (Ardi et al., 2017b; Lusiferina Amalia Utami et al., 2023; Sofiyani et al., 2022). Merujuk pada riset pada atas sehingga diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₇: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening

2.3 Model Empiris Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode riset kuantitatif, ialah metode riset terkait mempelajari populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengumpulan data beserta memanfaatkan alat atau peralatan penelitian. Metode kuantitatif digunakan guna menguji hubungan antar variabel terkait sudah ditetapkan. Riset ini biasanya dilaksanakan terhadap sampel tertentu terkait dapat mewakili keseluruhan melalui populasi. Teknik pengambilan sampel pada jenis riset ini biasanya dilaksanakan secara acak (Sugiyono, 2012).

Pendekatan terkait digunakan pada riset ini ialah riset penjelasan, atau *explanatory research*. (Sugiyono, 2012) mengemukakan *explanatory research* didefinisikan sebagai metode riset beserta tujuan menjelaskan pengaruh antar variabel serta kedudukan variabel-variabel terkait diteliti. Pada *explanatory research* terdapat hipotesis awal antara variabel-variabel terkait diujikan kebenarannya. Hipotesis awal ialah jawaban teoritis terkait bersifat sementara melalui rumusan masalah penelitian. Jawaban ini belum didasarkan pada fakta terkait didapatkan melalui hasil riset (Sugiyono, 2012).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi terdiri melalui subyek-subyek atau obyek-obyek terkait mempunyai kesamaan ciri-ciri tertentu dan diambil kesimpulan darinya terkait ditentukan oleh peneliti guna diteliti. (Sugiyono, 2012). Populasi pada riset ini ialah seluruh sumber daya manusia organik PT Karinda Group.

(Sugiyono, 2012) mendefinisikan sampel sebagai sebagian melalui populasi terkait dapat mewakili seluruh objek terkait diteliti oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel terkait dilaksanakan pada riset ini ialah *purposive sampling*, ialah teknik pengambilan sampel terkait efisien terkait jika digunakan beserta benar, hasilnya akan sama atau bahkan lebih efisien daripada teknik pengambilan sampel acak (Tongco, 2007). Teknik ini memanfaatkan

pertimbangan tertentu pada proses pemilihan sampelnya (Sugiyono, 2012). Metode ini terbatas hanya pada tipe tertentu melalui populasi terkait memberikan informasi terkait dibutuhkan. Baik karena mereka ialah satu-satunya orang terkait memilikinya atau karena mereka memenuhi kriteria tertentu terkait ditentukan (Sekaran & Bougie, 2013). Sampel terkait diambil peneliti ialah sebagian sumber daya manusia PT Karinda Group.

Teknik pengambilan sampel riset ini mengacu pada riset (Hair et al., 2014), dimana besarnya sampel terkait merepresentasikan populasinya ialah minimum 5 sampai 10 dikali jumlah indikator. Sehingga jumlah sampel riset ini adalah:

$$n = \{5 \text{ sampai } 10\} \times \text{jumlah indikator}$$

$$n = 5 \times 22$$

$$n = 110 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan pada atas, sehingga ditetapkan jumlah sampel terkait digunakan ialah 110 sumber daya manusia organik PT Karinda Group.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer didefinisikan sebagai data terkait diperoleh langsung melalui insan terkait diteliti (Sugiyono, 2012). pada riset ini, data primer didapatkan melalui kuesioner-kuesioner terkait disebar kepada sampel penelitian, ialah sebagian sumber daya manusia PT Karinda Group. Kuesioner terkait disebarkan guna mendapatkan data ini berisi tentang *perceived organizational support*, *self efficacy*, *employee engagement* dan *employee performance* terkait memanfaatkan skala *likert* sebagai alat ukurnya.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder didefinisikan sebagai data terkait didapatkan secara tidak langsung, dapat berupa penyampaian insani ataupun lewat dokumen. pada riset ini, jurnal riset terdahulu serta buku-buku dijadikan bahan referensi terkait ialah sumber data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data primer pada riset ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian, ialah sebagian sumber daya manusia PT Karinda Group. (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa kuesioner ialah teknik pengumpulan data terkait mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner terkait dibagikan guna mengumpulkan data ini mencakup variabel-variabel terkait diselidiki oleh peneliti: persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterlibatan SDM, dan kinerja SDM. Survei ini memanfaatkan skala likert sebagai alat ukurnya. Skala Likert ialah skala terkait digunakan guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi insani atau sekelompok orang terhadap sebagian fenomena sosial. pada riset ini, peneliti memanfaatkan skala 1-5 guna memudahkan pengelompokan jawaban responden. masing-masing skor skala likert mencerminkan gradasi melalui sangat negatif hingga sangat positif, berikut ialah uraiannya:

Tabel 3. 1 Uraian Skor Skala Likert

| Sangat Setuju (SS) | Setuju (S) | Ragu-Ragu (R) | Tidak Setuju (TS) | Sangat Tidak Setuju (STS) |
|-----------------------|---------------|------------------|----------------------|------------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3.5 Variabel dan Indikator

Penelitian ini memanfaatkan tiga variabel, ialah variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen.

3.5.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen ialah variabel terkait mempengaruhi atau penyebab berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel ini juga disebut juga variabel bebas. pada riset ini terkait menjadi variabel independen ialah *perceived organizational support* dan *self efficacy*.

3.5.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel *intervening* ialah variabel terkait terletak pada antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini secara teoritis mempengaruhi variabel independen dan dependen melalui hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diperkirakan (Sugiyono, 2012). Variabel ini mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap perubahan variabel terikat melalui variabel bebas. pada riset ini, keterikatan SDM dijadikan sebagai variabel *intervening*.

3.5.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat ialah variabel terkait dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel ini menjadi lawan melalui variabel bebas, ialah variabel terikat. Variabel dependen menjadi variabel terkait diikat oleh variabel bebas. pada riset ini, terkait menjadi variabel terikatnya ialah kinerja sumber daya manusia.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|----|---|---|---|------------------|
| 1 | <i>Perceived Organizational Support (X₁)</i> | <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> ialah sejauh mana sumber daya manusia merasa bahwa atasan mereka peduli terhadap kesejahteraan karier dan kepentingan pribadinya. (Li et al., 2022) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberdayaan sumber daya manusia 2. Dukungan atasan 3. Pendampingan atasan 4. Kepercayaan organisasi terhadap sumber daya manusia (Li et al., 2022) | Skala likert 1-5 |

| | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------------|
| 2 | <p><i>Self Efficacy</i> (X₂)</p> | <p><i>Self Efficacy</i> ialah keyakinan insani terhadap kemampuannya sendiri guna dapat adaptif terhadap lingkungan dan kemampuannya guna melakukan sesuatu. (Romppel et al., 2013)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari dan menemukan solusi 2. Berpegang pada tujuan 3. Yakin akan kemampuannya sendiri 4. Mengetahui cara menangani permasalahan 5. Tenang saat menghadapi kesulitan 6. Dapat mengatasi masalah <p>(Romppel et al., 2013)</p> | <p>Skala likert 1-5</p> |
| 3 | <p><i>Employee Engagement</i> (Z)</p> | <p><i>Employee Engagement</i> ialah sumber daya manusia terhadap organisasinya pada melaksanakan kewajiban sesuai beserta kapasitasnya, sehingga sumber</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus 2. Konsentrasi 3. Perhatian 4. Nilai-nilai kerja 5. Tujuan kerja 6. Sikap kerja 7. Positif 8. Giat 9. Antusias <p>(Soane et al., 2012)</p> | <p>Skala likert 1-5</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|-------------------------|
| | | <p>daya manusia dapat bekerja beserta menjadi dirinya sendiri</p> <p>(Soane et al., 2012)</p> | | |
| 4 | <p><i>Employee Performance</i> (Y)</p> | <p><i>Employee Performance</i> ialah capaian hasil kerja insan atau sekelompok insan terkait sesuai beserta tanggung jawabnya beserta tujuan guna mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Audenaert et al., 2019)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas saat melakukan kewajiban 2. Efisiensi pada penggunaan sumber daya perusahaan 3. Pemberian upaya maksimal terhadap organisasi <p>(Audenaert et al., 2019)</p> | <p>Skala likert 1-5</p> |

3.6 Teknis Analisis Data

Dalam riset ini, peneliti mengolah dan menganalisis data memanfaatkan *Software SmartPLS 3.0*. Pada riset ini juga akan dilaksanakan evaluasi model pengukuran, model struktural, uji hipotesis, dan juga uji mediasi.

3.6.1 *Partial Least Square (PLS)*

Herman Wold mengembangkan *Partial Least Square (PLS)* guna melakukan uji teori dan data terkait lemah, beserta *output* berupa *path* model.

Partial Least Square (PLS) mampu menjelaskan hubungan antar variabel beserta melakukan beberapa analisis pada sekali pengujian. *Partial Least Square (PLS)* biasa disebut beserta teknik analisis *soft modeling* karena PLS dapat mengabaikan asumsi-asumsi regresi, misalnya data harus terdistribusi normal. PLS digunakan guna mengonfirmasi kebenaran teori terkait relevan serta menginterpretasikan hubungan antar variabel atau menguji hipotesis (Ghozali, 2021). *Partial Least Square (PLS)* dapat menggambarkan variabel laten beserta mengukur memanfaatkan indikator-indikator. Variabel laten ialah variabel terkait tidak dapat diukur langsung. Lawannya ialah variabel manifes, ialah variabel terkait dapat diukur secara langsung. Variabel laten terdiri melalui dua, ialah variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Variabel laten eksogen diartikan sebagai variabel terkait mempengaruhi atau mengakibatkan perubahan pada variabel lain. Variabel laten eksogen biasa disebut variabel bebas. Sedangkan variabel laten endogen ialah variabel terkait dipengaruhi oleh variabel laten eksogen. Variabel ini biasa disebut beserta variabel terikat (Sugiyono, 2012).

Partial Least Square (PLS) dapat digunakan ketika terdapat masalah data tertentu saat penyelesaian regresi berganda, seperti kecilnya ukuran sampel (<100 sampel), teori terkait lemah, dan permasalahan pada uji *multikolinearitas*. PLS ialah *Structural Equation Modeling (SEM)* atau model persamaan struktural terkait paling efisien dan kuat karena dapat digunakan pada skala data apa pun, tidak memerlukan asumsi, dan tidak memerlukan penggunaan sampel pada jumlah besar (Ghozali, 2021).

Evaluasi pada *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* umumnya terdiri melalui 2 sub-model, ialah *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural). *Outer model* menunjukkan variabel *manifest* terkait merepresentasikan variabel laten. Sedangkan *inner model* menunjukkan hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2021).

3.6.2 Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran digunakan guna menguji kelayakan variabel *manifest* terkait dijadikan pengukuran variabel laten. Pengujian ini menunjukkan representasi variabel *manifest* guna variabel laten atau pada kata lain menunjukkan hubungan variabel laten beserta indikator-indikatornya. *Outer* model ditujukan guna mengukur validitas dan reliabilitas model. Uji validitas pada PLS dilaksanakan beserta memanfaatkan pendekatan *MTMM* (*MultiTrait-MultiMethod*), ialah beserta melakukan *convergent validity*, *uji discriminant*, dan *uji reabilitas* (Ghozali, 2021).

3.6.2.1 Uji Validitas Konvergen

Convergent validity mempunyai prinsip bahwa indikator melalui variabel laten seharusnya mempunyai korelasi terkait tinggi beserta variabel latennya. (Ghozali, 2021) mengemukakan bahwa pengujian ini mempunyai dua tolok ukur ialah *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. sebagian indikator dapat dikatakan berkorelasi tinggi beserta variabel latennya jika *loading factor* >0.7. Jika nilai *loading factor* kurang melalui 0.7 sehingga indikator harus dikeluarkan melalui model.

Parameter terkait lain ialah beserta melihat nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*), ialah guna menunjukkan keragaman indikator melalui sebagian variabel laten. Semakin besar keragamannya, sehingga indikator-indikator tersebut semakin representatif. Nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) guna indikator terkait representatif harus lebih besar melalui 0.5. Nilai *AVE* terkait lebih besar melalui 0.5 berarti 50% atau lebih berarti menunjukkan indikator tersebut dapat merepresentasikan variabelnya (Ghozali, 2021).

3.6.2.2 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggambarkan keunikan variabel satu beserta variabel terkait lain. masing-masing variabel harus mempunyai perbedaan beserta variabel lain standar empiris. Uji validitas *discriminant discriminant* memiliki 3 parameter, ialah *fornel larcker*, *Heterotrait-monotrait*

Ratio (HTMT), dan nilai *loading factor*. Parameter pertama ialah beserta membandingkan nilai akar kuadrat *AVE (Average Variance Extracted)* beserta nilai korelasi antar konstruk variabel laten, dimana nilai korelasi antar konstruk variabel laten harus lebih kecil nilai akar kuadrat AVE. Rumus guna menghitung *AVE (Average Variance Extracted)*:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

Θ_{ii} : *error variance*

Un Untuk memenuhi uji validitas diskriminan harus mempunyai nilai *Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)* <0.9. Parameter terakhir, masing-masing indikator harus mempunyai korelasi paling tinggi beserta variabel latennya masing-masing. Artinya masing-masing indikator benar-benar mengukur variabel latennya masing-masing dan tidak mengukur variabel laten lainnya.

3.6.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan guna menunjukkan keakuratan dan konsistensi sebagian instrumen pada mengukur variabel laten. PLS-SEM terkait memanfaatkan *software* PLS biasanya memanfaatkan dua metode guna pengujian reliabilitas. Metode pertama ialah *Cronbach's alpha*. guna metode ini, nilai Cronbach alpha setidaknya harus lebih besar melalui 0.6. Sedangkan guna metode kedua ialah *composite reliability*. Aturan praktis terkait umum digunakan ialah skor reliabilitas gabungan harus lebih besar melalui 0.7. Namun penggunaan Cronbach's alpha menghasilkan nilai terkait lebih rendah karena Cronbach's alpha mengasumsikan semua indikator diberi bobot terkait sama. Sedangkan *composite reliability* mengasumsikan semua perkiraan parameter lebih akurat. Sehingga pada uji reliabilitas direkomendasikan guna

memanfaatkan *composite reliability*. Rumus guna mengukur *cronbach's alpha* ialah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq q} \text{cor}(x_{pq} \cdot x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq q} \text{cor}(x_{pq} \cdot x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:

P_q : jumlah indikator atau manifest variabel

q : blok indikator

Sedangkan guna menghitung *composite reliability* ialah sebagai berikut:

$$p_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Dimana:

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

Θ_{ii} : *error variance*

3.6.3 Evaluasi model struktural (*inner model*)

Pada evaluasi model struktural, *output* akan menunjukkan hubungan antar variabel laten serta menganalisisnya beserta *path analysis*. Variabel laten terkait dimaksud ini ialah variabel independen dan variabel dependen. Pengujian model struktural dilaksanakan beserta memanfaatkan *R-Square* dan *F-Square*.

3.6.3.1 *Coefficient of Determination (R-square)*

Nilai *R-square* pada variabel dependen menggambarkan seberapa kuat prediksi *inner model*. Perubahan nilai *R-square* akan merepresentasikan hubungan *variabel independen* tertentu kepada variabel *dependennya*. (Ghozali & Latan, 2015) mengemukakan nilai *R-square* mempunyai 3 klasifikasi kriteria, ialah kuat (nilai 0,67), *moderate* (nilai 0,33), dan lemah (0.10). Semakin besar nilainya, sehingga semakin menunjukkan variabel independen merepresentasikan variabel independen.

3.6.3.2 *Effect Size (F-square)*

Nilai *F-square* atau disebut juga *effect size*, ialah menggambarkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali & Latan, 2015) nilai 0.02 pada f^2 menunjukkan adanya hubungan terkait kecil, nilai 0.15 mempunyai pengaruh moderat, dan terakhir pengaruh besar beserta nilai 0.35.

3.6.4 Uji hipotesis

Pengamatan nilai *P-values* dan nilai *T-values* digunakan guna menguji hipotesis terkait sudah ditetapkan diawal. Nilai-nilai ini dapat diperoleh melalui tabel *path coefficients* terkait memanfaatkan metode *bootstrapping*, ialah penilaian tingkat signifikansi (probabilitas).

Hasil uji terkait menunjukkan nilai T-statistik atau T-hitung > 1.96 menunjukkan penolakan H_0 , sehingga H_a diterima. Nilai $p < 0.05$ menunjukkan penolakan H_0 atau penerimaan H_a memanfaatkan probabilitas. Sedangkan koefisien jalur digunakan guna menggambarkan besarnya pengaruh hubungan antar variabel.

3.6.5 Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilaksanakan beserta cara mengamati nilai *P-values* dan nilai *T-values*. Hasil uji terkait menunjukkan nilai T-statistik atau T-hitung $> 1,96$ menunjukkan penolakan H_0 , sehingga H_a diterima. Nilai $p < 0,05$ menunjukkan penolakan H_0 atau penerimaan H_a memanfaatkan probabilitas. Akan tetapi nilai ini hanya digunakan guna mengukur pengaruh langsung variabel (*size dirrect effect*) pada level struktural. Pengukuran *effect size* mediasi dapat dilaksanakan beserta memanfaatkan nilai *upsilon* (v). Dimana kriterianya ialah 0.01 menunjukkan pengaruh mediasi rendah, 0.075 menunjukkan pengaruh mediasi medium, dan 0.175 menunjukkan pengaruh mediasi tinggi. Rumus guna mengukur *upsilon* (v) ialah sebagai berikut:

$$v = \beta_{MX}^2 \beta_{YM.X}^2$$

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan beserta menyebarkan lembar kuesioner secara langsung (fisik) kepada seluruh responden terkait ialah sebagian melalui sumber daya manusia PT Karinda Group. Kuesioner dibagikan kepada 110 responden dan terkumpul sebesar 90,9% atau sebanyak 100 kuesioner. Karakteristik terkait dituju ialah jenis kelamin, tingkat pendidikan, klasifikasi umur, posisi dan juga lama masa kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin ialah salah satu karakteristik terkait cukup penting pada PT Karinda Group, karena ada beberapa pekerjaan terkait dikhususkan guna laki-laki, begitu juga sebaliknya. Berikut ialah data jenis kelamin sumber daya manusia terkait ada pada PT Karinda Group terkait menjadi sampel pada riset ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

| Kategori | Subkategori | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 58 | 58% |
| | Perempuan | 42 | 42% |
| TOTAL | | 100 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa 58% atau 58 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 42% atau 42 responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat kita disimpulkan bahwa mayoritas sumber daya manusia PT Karinda Group terkait menjadi responden ialah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Pendidikan

Pada tabel 4.2 yang ada di bawah ini disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan klasifikasi pendidikan:

Tabel 4. 2 Karakteristik Pendidikan Responden

| Kategori | Subkategori | Frekuensi | Presentase |
|------------|---------------------|-----------|------------|
| Pendidikan | SMA/Sederajat | 32 | 32% |
| | Diploma (D1 s/d D3) | 20 | 20% |
| | Sarjana (S1/D4) | 45 | 45% |
| | Magister (S2) | 3 | 3% |
| | Doktoral (S3) | 0 | 0% |
| | TOTAL | | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas sumber daya manusia PT Karinda Group terkait menjadi responden sudah menempuh pendidikan hingga tingkat Sarjana (S1/D4), ialah sebanyak 45% atau 45 responden. Sedangkan sisanya sebanyak 33 responden (32%) menempuh pembelajaran hingga tingkat SMA/Sederajat, 20% atau sebanyak 20 orang menempuh pembelajaran diploma (D1/D3), dan sisanya sebanyak 3% atau 3 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden terkait ialah sumber daya manusia PT Karinda Group sudah menempuh pembelajaran sarjana, terkait dimana sudah lebih mendalami ilmu terkait menjadi bekal pada saat sumber daya manusia menyelesaikan tanggung jawabnya saat bekerja. Hal ini tentu saja akan berpengaruh positif terhadap kinerja masing-masing sumber daya manusia.

4.1.3 Usia

Usia ialah salah satu karakteristik terkait cukup penting pada sebuah perusahaan, karena ketika sumber daya manusia terkait sedang pada usia produktif akan memberikan kinerja terkait maksimal terhadap perusahaannya. Pada tabel 4.3 pada bawah ini disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan klasifikasi usia:

Tabel 4. 3 Karakteristik Usia Responden

| Kategori | Subkategori | Frekuensi | Presentase |
|----------|--------------|-----------|------------|
| Umur | 21-35 tahun | 90 | 90% |
| | 35-50 tahun | 10 | 10% |
| | >50 tahun | 0 | 0% |
| | TOTAL | 100 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas jumlah responden berdasarkan klasifikasi usia ialah responden terkait berusia 21-35 tahun ialah sebanyak 90% atau sebanyak 90 orang. Sedangkan sisanya sebanyak 10% atau sebanyak 10 orang ialah responden berusia 35-50 tahun. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden ialah berusia 21-35 tahun, dimana termasuk pada usia produktif bahkan sedang berada pada puncak keproduktifan pada bekerja.

4.1.4 Posisi Kerja

Pada tabel 4.4 pada penelitian ini disajikan mengenai karakteristik responden berdasarkan posisi kerjanya:

Tabel 4. 4 Karakteristik Posisi Kerja Responden

| Kategori | Subkategori | Frekuensi | Presentase |
|----------|---------------|-----------|------------|
| Posisi | Manajer | 5 | 5% |
| | Staf | 46 | 46% |
| | Teknisi | 32 | 32% |
| | Operator | 5 | 5% |
| | BRI Link | 2 | 2% |
| | Admin | 8 | 8% |
| | Keamanan | 1 | 1% |
| | Pengawas SPBU | 1 | 1% |
| | TOTAL | 100 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui informasi mengenai berbagai posisi kerja sebagian sumber daya manusia PT Karinda Group terkait menjadi responden pada riset ini. Dimana sebagian besar responden berasal melalui posisi staf, ialah sebanyak 46 responden (46%) dan sebanyak 32% atau 32 responden berasal melalui posisi teknisi. Ini ditimbulkan karena PT Karinda Group ialah perusahaan terkait bergerak dibidang konstruksi terkait menangani berbagai jenis proyek, sehingga peran staf melalui berbagai bidang dan juga teknisi lebih banyak dibutuhkan. Sisanya ialah sebanyak 8% atau 8 responden berasal melalui posisi admin, posisi manajer dan operator masing-masing 5 responden (5%), sebanyak 2% atau 2 responden berasal melalui posisi BRI Link, dan sisanya berasal melalui posisi keamanan dan pengawas SPBU masing-masing sebanyak 1 responden (1%).

4.1.5 Masa Kerja

Masa kerja ialah salah satu karakteristik terkait cukup penting, dimana semakin lama bekerja sumber daya manusia akan semakin memahami dan semakin terikat beserta perusahaan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia. Pada tabel 4.5 disajikan mengenai data masa kerja responden pada riset ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Masa Kerja Responden

| Kategori | Subkategori | Frekuensi | Presentase |
|------------|--------------|-----------|------------|
| Masa Kerja | <1 tahun | 6 | 6% |
| | 1-5 tahun | 71 | 71% |
| | 6-10 tahun | 19 | 19% |
| | 11-15 tahun | 3 | 3% |
| | >15 tahun | 1 | 1% |
| | TOTAL | | 100 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui mayoritas responden mempunyai masa kerja 1-5 tahun, ialah berjumlah 71% atau 71 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah cukup lama bekerja

pada PT Karinda Group, sehingga responden sudah mempunyai pengalaman terkait cukup dan sudah cukup memahami lingkungan organisasi.

4.2 Deskripsi Variabel

Dalam riset ini analisis deskriptif digunakan guna membantu mengetahui jawaban responden atas pernyataan-pernyataan terkait terdapat pada kuesioner, sehingga jawaban tersebut lebih mudah dipahami. Selain itu analisis deskriptif dapat digunakan guna menganalisis indeks jawaban responden guna mengidentifikasi tren jawaban responden terhadap masing-masing variabel.

4.2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia (*Employee Performance*)

Penelitian ini merujuk pada riset (Audenaert et al., 2019) terkait mengemukakan ada 3 indikator terkait mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, yakni produktivitas pada melakukan kewajiban (EP1), efisiensi pada penggunaan sumber daya perusahaan (EP2), dan pemberian upaya terkait maksimal guna organisasi (EP3). Berikut disajikan data hasil analisis deskriptif melalui variabel kinerja sumber daya manusia:

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

| Indikator | Pernyataan | Skor | | | | | Total Skor | Mean | Modus |
|-----------|---|------|---|----|----|----|------------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| EP1 | Saya semakin cepat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam kurun waktu tertentu | 0 | 2 | 10 | 63 | 25 | 411 | 4.11 | 4 |
| | Saya mampu dan terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik | 0 | 0 | 8 | 43 | 49 | 441 | 4.41 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|------------|--|---|---|---|----|----|-----|------|---|
| EP3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu perusahaan | 0 | 0 | 8 | 48 | 44 | 436 | 4.36 | 4 |
|------------|--|---|---|---|----|----|-----|------|---|

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan nilai tinggi ialah poin 4 (setuju) dan poin 5 (sangat setuju). Pada indikator kedua beserta pernyataan “Saya mampu dan terbiasa menyelesaikan pekerjaan beserta kualitas terkait baik”, sebanyak 49% responden memberikan nilai pada angka 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas sumber daya manusia pada PT Karinda Group terbiasa menyelesaikan pekerjaannya beserta kualitas terkait baik. Selain itu, nilai rata-rata terkait tinggi juga menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja perusahaan juga sudah cukup baik.

4.2.2 Keterikatan Sumber Daya Manusia (*Employee Engement*)

(Soane et al., 2012) mengemukakan ada beberapa indikator terkait dapat digunakan guna mengukur *employee engagement*, ialah fokus (EE1), konsentrasi (EE2), perhatian (EE3), nilai-nilai kerja (EE4), tujuan kerja (EE5), sikap kerja (EE6), positif (EE7), giat (EE8), dan antusiass (EE9). Berikut disajikan data hasil analisis deskriptif melalui variabel keterikatan sumber daya manusia:

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel Keterikatan Sumber Daya Manusia

| Indikator | Pernyataan | Skor | | | | | Total Skor | Mean | Modus |
|------------|---|------|---|----|----|----|------------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| EE1 | Saya sangat fokus saat menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 1 | 10 | 61 | 28 | 416 | 4.16 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|------------|--|---|---|----|----|----|-----|------|---|
| | Saya mampu berkonsentrasi | | | | | | | | |
| EE2 | ketika melakukan pekerjaan di tempat kerja | 0 | 1 | 18 | 43 | 38 | 418 | 4.18 | 4 |
| EE3 | Saya memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan saya | 0 | 1 | 7 | 54 | 38 | 429 | 4.29 | 4 |
| EE4 | Saya terbiasa untuk menerapkan nilai-nilai perusahaan | 0 | 3 | 15 | 57 | 25 | 404 | 4.04 | 4 |
| EE5 | Saya berusaha mewujudkan tujuan perusahaan | 0 | 0 | 14 | 49 | 37 | 423 | 4.23 | 4 |
| EE6 | Rekan kerja saya memberikan sikap kerja yang positif terhadap saya | 0 | 2 | 8 | 56 | 34 | 422 | 4.22 | 4 |
| EE7 | Saya merasa tempat kerja merupakan lingkungan yang positif | 0 | 4 | 12 | 54 | 30 | 410 | 4.1 | 4 |
| EE8 | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 0 | 20 | 47 | 33 | 413 | 4.13 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|------------|------------------------------------|---|---|---|----|----|-----|------|---|
| | Saya selalu merasa antusias | | | | | | | | |
| EE9 | dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 3 | 6 | 61 | 30 | 418 | 4.18 | 4 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa hampir semua responden ialah sumber daya manusia PT Karinda Group merasa sudah mempunyai keterikatan beserta organisasinya. Khususnya pada indikator ketiga beserta pernyataan “Saya memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan saya” mempunyai rata-rata dan modus terkait tinggi. Sehingga dapat disimpulkan sumber daya manusia terkait merasa mempunyai keterikatan terkait tinggi beserta organisasinya akan memberikan perhatian lebih kepada pekerjaannya.

4.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*)

Dalam studinya (Li et al., 2022) mengemukakan ada beberapa indikator terkait mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS), ialah pemberdayaan sumber daya manusia (POS1), dukungan atasan (POS2), pendampingan atasan (POS3), dan kepercayaan organisasi terhadap sumber daya manusia (POS4). Dibawah ini disajikan tabel terkait berisi jawaban responden mengenai variabel *perceived organizational support*:

Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel *Perceived Organizational Support*

| Indikator | Pernyataan | Skor | | | | | Total Skor | Mean | Modus |
|-------------|--|------|---|----|----|----|------------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| POS1 | Atasan saya memberikan kepercayaan penuh terhadap saya | 0 | 4 | 12 | 59 | 25 | 405 | 4.05 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|----|----|----|-----|------|---|
| | untuk mengembangkan minat dan bakat saya di tempat kerja | | | | | | | | |
| POS2 | Atasan saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus | 0 | 4 | 12 | 32 | 52 | 432 | 4.32 | 5 |
| POS3 | Atasan saya selalu memberikan pendampingan ketika saya dan tim menyelesaikan pekerjaan | 0 | 2 | 17 | 43 | 38 | 417 | 4.17 | 4 |
| POS 4 | Saya memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 1 | 2 | 14 | 52 | 31 | 410 | 4.10 | 4 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kedua, pernyataan “Atasan saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus” mempunyai mean dan modus terkait tinggi. Ini berarti antara sumber daya manusia dan atasan pada PT Karinda Group mempunyai hubungan terkait baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada PT Karinda Group mempunyai merasa organisasinya sudah memberikan dukungan terkait baik kepadanya.

4.2.4 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

(Romppel et al., 2013) mengemukakan ada 6 indikator terkait dapat merefleksikan efikasi diri, ialah mencari dan menemukan solusi (SE1), berpegang pada tujuan (SE2), yakin akan kemampuannya sendiri (SE3), mengetahui cara menangani permasalahan (SE4), tenang pada menghadapi kesulitan (SE5), dan dapat mengatasi masalah (SE6). Dibawah ini disajikan tabel jawaban responden mengenai variabel efikasi diri:

Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Variabel Efikasi Diri

| Indikator | Pernyataan | Skor | | | | | Total Skor | Mean | Modus |
|-----------|--|------|---|----|----|----|------------|------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| SE1 | Saya dapat memecahkan masalah dan menemukan solusi dari masalah yang saya hadapi | 0 | 3 | 7 | 65 | 25 | 412 | 4.12 | 4 |
| SE2 | Saya dapat dengan mudah mempertahankan dan mewujudkan tujuan saya bekerja | 0 | 1 | 11 | 50 | 38 | 425 | 4.25 | 4 |
| SE3 | Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri | 0 | 4 | 14 | 49 | 33 | 411 | 4.11 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|----|----|----|-----|------|---|
| SE4 | Saya tahu cara menangani kesulitan tak terduga yang saya hadapi di tempat kerja | 0 | 5 | 16 | 55 | 24 | 398 | 3.98 | 4 |
| SE5 | Saya mampu tetap tenang saat menghadapi masalah | 3 | 3 | 7 | 52 | 35 | 413 | 4.13 | 4 |
| SE6 | Saya percaya terhadap kemampuan saya dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja | 1 | 5 | 3 | 59 | 32 | 416 | 4.16 | 4 |

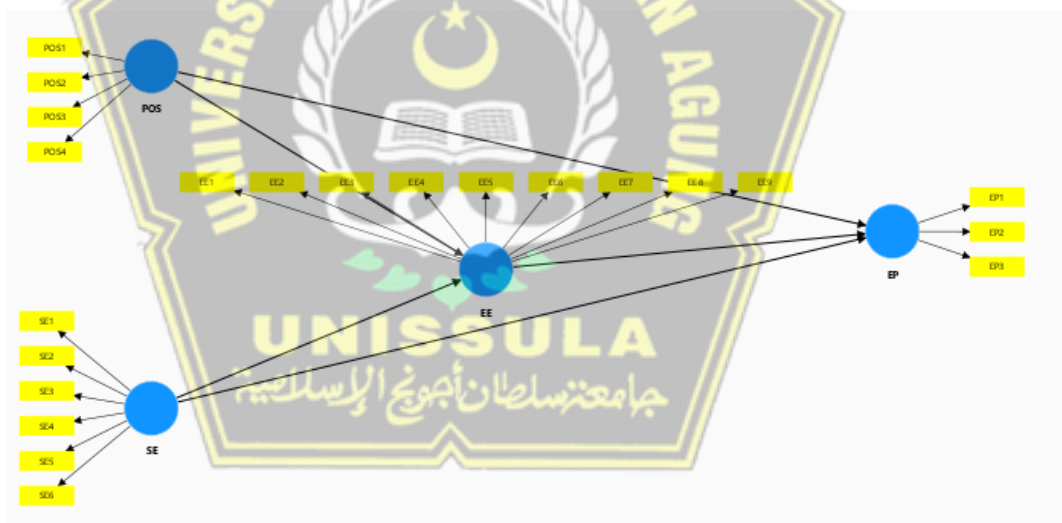
Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian responden sudah mempunyai efikasi diri terkait baik, artinya mayoritas sumber daya manusia PT Karinda Group sudah percaya beserta dirinya sendiri. Responden merasa mereka sudah mulai mahir dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya pada organisasi. Akan tetapi masih ada beberapa sumber daya manusia PT Karinda Group terkait masih belum mempunyai efikasi diri terkait baik, khususnya pada indikator keempat beserta pernyataan “Saya tahu cara menangani kesulitan tak terduga terkait saya hadapi pada tempat kerja”. Artinya masih ada beberapa responden terkait merasa belum mampu menangani kesulitan terkait dihadapi ditempat kerja. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya.

4.3 Analisis Data

Penelitian ini memanfaatkan metode statistik *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Square (PLS) Moderated Regression Analysis* (MRA) guna menguji hipotesis konseptual. Dimana hipotesis konseptual terkait diajukan ialah diduga adanya pengaruh *Perceived organization support* terhadap *employee engagement*, *self efficacy* terhadap *employee engagement*, *perceived organization support* terhadap *employee performance*, *self efficacy* terhadap *employee performance*, dan *employee engagement* terhadap *employee performance*. pada SEM-PLS terdapat 2 jenis model terkait terbentuk sebagai hasil *output* pengujian hipotesis konseptual, ialah model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Berikut ialah model riset terkait diujikan pada riset ini:

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4. 1 Model Penelitian

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Pengujian ini dilaksanakan guna mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan guna menjawab pertanyaan apakah masing-masing kuesioner dapat mewakili masing-masing variabel dan apakah konstruk memenuhi syarat guna dijadikan riset atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas dilaksanakan guna mengukur kekonsistenan kuesioner terkait digunakan pada

penelitian. Uji validitas ini dilaksanakan dua kali ialah uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity ialah korelasi antara skor indikator dan skor konstruk. Uji validitas konvergen dilihat melalui nilai *outer loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Diharapkan *outer loading factor* mempunyai nilai $> 0,7$ dan nilai *AVE* $> 0,5$. Berikut disajikan tabel data nilai *outer loading factor*:

Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading*

| | EE | EP | POS | SE | Keterangan |
|------|-------|-------|-------|-------|------------|
| EE1 | 0.779 | | | | Valid |
| EE2 | 0.778 | | | | Valid |
| EE3 | 0.770 | | | | Valid |
| EE4 | 0.776 | | | | Valid |
| EE5 | 0.819 | | | | Valid |
| EE6 | 0.768 | | | | Valid |
| EE7 | 0.712 | | | | Valid |
| EE8 | 0.727 | | | | Valid |
| EE9 | 0.837 | | | | Valid |
| EP1 | | 0.801 | | | Valid |
| EP2 | | 0.827 | | | Valid |
| EP3 | | 0.837 | | | Valid |
| POS1 | | | 0.891 | | Valid |
| POS2 | | | 0.838 | | Valid |
| POS3 | | | 0.867 | | Valid |
| POS4 | | | 0.901 | | Valid |
| SE1 | | | | 0.820 | Valid |
| SE2 | | | | 0.787 | Valid |

| | | |
|------------|-------|-------|
| SE3 | 0.735 | Valid |
| SE4 | 0.841 | Valid |
| SE5 | 0.762 | Valid |
| SE6 | 0.780 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa seluruh nilai *outer loading factor* terkait dihasilkan oleh masing-masing indikator melalui masing-masing variabel laten ialah $>0,7$. Dapat disimpulkan indikator pada riset ini dinyatakan valid.

Alat ukur lain pada mengukur validitas ialah AVE (*Average Variance Exctrated*). Dimana jika nilai AVE $> 0,5$ dapat disimpulkan bahwa variabel laten memenuhi syarat validitas konvergen. Artinya variabel laten tersebut dapat menjelaskan lebih melalui setengah varian melalui seluruh indikatornya pada rata-rata. Nilai AVE disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

| <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | |
|---|-------|
| EE | 0.600 |
| EP | 0.675 |
| POS | 0.765 |
| SE | 0.621 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa variabel *perceived organizational support mempunyai* nilai AVE tertinggi ialah sebesar 0,765, sedangkan terkait mempunyai nilai AVE terendah ialah variabel *employee engagement* beserta nilai sebesar 0.600. Berdasarkan nilai *outer loading* dan nilai AVE dapat disimpulkan bahwa riset ini lolos dan memenuhi uji validtas konvergen.

4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan menggambarkan keunikan variabel satu beserta variabel terkait lainnya. masing-masing variabel harus mempunyai perbedaan beserta variabel lain standar empiris. Uji validitas diskriminan pada riset ini memanfaatkan parameter nilai *fornel larcker*, *Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)*, dan *loading factor*.

4.3.1.2.1 *Fornel Larcker*

Uji validitas karakteristik melalui tabel kriteria *fornell larcker* mempunyai nilai variabel pertama harus lebih besar pada konstruk masing-masing variabel. Nilai *fornel larcker* pada riset ini disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12 Nilai *Fornel Larcker*

| | EE | EP | POS | SE |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| EE | 0.775 | | | |
| EP | 0.772 | 0.822 | | |
| POS | 0.747 | 0.742 | 0.874 | |
| SE | 0.738 | 0.723 | 0.645 | 0.788 |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa variabel Employee Engagement (EE) mempunyai nilai 0,775 lebih besar melalui konstruk variabel lainnya. Variabel *Employee Performance* (EP) mempunyai nilai 0,822 lebih besar melalui konstruk variabel lainnya. Variabel *Perceived Organizational Support* (POS) mempunyai nilai 0,874 lebih besar dar konstruk variabel lainnya. Begitu juga beserta variabel *Self Efficacy* (SE) mempunyai nilai 0,788 terkait juga lebih besar dar konstruk variabel lainnya. sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk seluruh variabel terkait digunakan pada riset ini valid dan sudah memenuhi persyaratan uji validitas diskriminan.

4.3.1.2.2 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Untuk lolos pada uji diskriminan, rasio HTMT disyaratkan harus lebih kecil melalui 0,90 sehingga dapat dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Berikut ialah nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada riset ini:

Tabel 4. 13 Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

| | EE | EP | POS | SE |
|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| EE | | | | |
| EP | 0.899 | | | |
| POS | 0.811 | 0.873 | | |
| SE | 0.808 | 0.859 | 0.719 | |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil seluruh variabel mempunyai nilai HTMT <0.90, beserta demikian nilai korelasi seluruh variabel pada riset ini dinyatakan valid dan lolos uji diskriminan melalui parameter HTMT.

4.3.1.2.3 *Loading Factor*

Tabel 4. 14 Nilai *Loading Factor*

| | EE | EP | POS | SE |
|------------|--------------|--------------|------------|-----------|
| EE1 | 0.779 | 0.651 | 0.645 | 0.508 |
| EE2 | 0.778 | 0.584 | 0.595 | 0.623 |
| EE3 | 0.770 | 0.629 | 0.518 | 0.567 |
| EE4 | 0.776 | 0.602 | 0.579 | 0.533 |
| EE5 | 0.819 | 0.730 | 0.651 | 0.684 |
| EE6 | 0.768 | 0.509 | 0.565 | 0.578 |
| EE7 | 0.712 | 0.512 | 0.467 | 0.525 |
| EE8 | 0.727 | 0.450 | 0.418 | 0.411 |
| EE9 | 0.837 | 0.646 | 0.699 | 0.661 |
| EP1 | 0.534 | 0.801 | 0.491 | 0.522 |

| | | | | |
|-------------|-------|--------------|--------------|--------------|
| EP2 | 0.697 | 0.827 | 0.743 | 0.670 |
| EP3 | 0.649 | 0.837 | 0.556 | 0.570 |
| POS1 | 0.640 | 0.692 | 0.891 | 0.558 |
| POS2 | 0.597 | 0.570 | 0.838 | 0.515 |
| POS3 | 0.660 | 0.623 | 0.867 | 0.603 |
| POS4 | 0.708 | 0.700 | 0.901 | 0.578 |
| SE1 | 0.563 | 0.680 | 0.589 | 0.820 |
| SE2 | 0.569 | 0.555 | 0.505 | 0.787 |
| SE3 | 0.528 | 0.427 | 0.436 | 0.735 |
| SE4 | 0.559 | 0.546 | 0.433 | 0.841 |
| SE5 | 0.561 | 0.510 | 0.492 | 0.762 |
| SE6 | 0.686 | 0.655 | 0.567 | 0.780 |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator berkolerasi paling tinggi beserta variabel latennya masing-masing. Artinya masing-masing indikator benar-benar mengukur variabel latennya masing-masing dan tidak mengukur variabel laten lainnya.

4.3.1.3 Uji Reliabilitas

Ada dua metode terkait dapat digunakan guna mengevaluasi reliabilitas indikator pada mengukur variable latennya, ialah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. demi dapat lolos uji reliabilitas ini, nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar melalui 0,6 dan nilai *composite reliability* sebaiknya $\geq 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* pada riset ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15 Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|------------|-------------------------|------------------------------|
| EE | 0.917 | 0.922 |
| EP | 0.763 | 0.775 |
| POS | 0.897 | 0.902 |

| | | |
|-----------|-------|-------|
| SE | 0.878 | 0.883 |
|-----------|-------|-------|

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten terkait diukur pada riset ini mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih melalui 0,60 dan nilai *composite reliability* lebih melalui > 0,70. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel atau lolos uji reliabilitas.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian struktur model dilaksanakan guna memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori sebab akibat pada riset (teori substantif). Pengujian *inner model* pada riset ini dilaksanakan beserta menguji R^2 , F^2 , dan *path coefficient*.

4.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R-square/R²)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan guna mengukur kekuatan prediksi melalui model struktural. Nilai R-Square dikategorikan kuat jika > 0,67, kategori moderat jika 0,33-0,67 dan lemah jika <0,33 (Chin et al., 1998 pada (Ghozali & Latan, 2015)) Nilai *R-square* pada riset ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 16 Nilai R-Square

| | R-Square | R-Square Adjusted | Keterangan |
|-----------|----------|-------------------|------------|
| EE | 0.67 | 0.663 | Moderat |
| EP | 0.69 | 0.680 | Kuat |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support (POS)*, *self efficacy*, dan *employee engagement* bersama-sama dapat mewakili variabel *employee performance* sebesar 69%. Dapat dikategorikan sebagai pengaruh kuat (Hair, 2014). Sedangkan besarnya pengaruh variabel *Perceived Organizational Support (POS)* dan *self efficacy* terhadap *employee engagement* sebesar 67%. (Hair, 2014) dapat dikategorikan sebagai pengaruh sedang.

4.3.2.2 Uji *Direct Effect* (F-square/F²)

Pengaruh substantif melalui konsepsi endogen terkait dipengaruhi oleh konsepsi eksogen melalui nilai F^2 . Nilai f-square dikategorikan menjadi 3, ialah 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil) (Ghozali, 2021). Nilai F -square pada riset ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

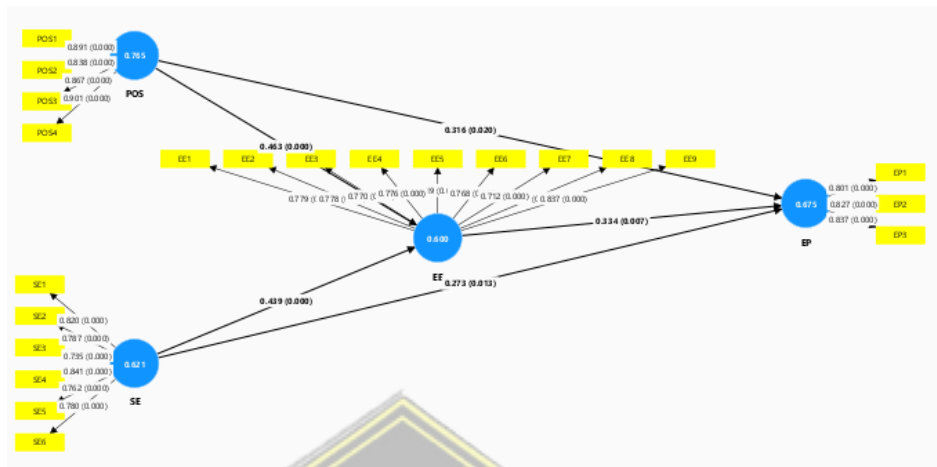
Tabel 4. 17 Nilai F-Square

| | EE | EP | POS | SE |
|-----|-------|-------|-----|----|
| EE | - | 0.119 | - | - |
| EP | - | - | - | - |
| POS | 0.379 | 0.137 | - | - |
| SE | 0.342 | 0.104 | - | - |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *direct effect* terkait mempunyai pengaruh sedang terdapat pada hubungan variabel, *Self Efficacy* (SE) terhadap *Employee Engagement* (EE), *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Performance* (EP), *Self Efficacy* (SE) terhadap *Employee Performance* (EP), dan *Employee Engagement* (EE) terhadap *Employee Performance* (EP). Sedangkan nilai *direct effect* terkait mempunyai pengaruh kuat terdapat pada hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Engagement* (EE).

4.3.2.3 Uji Hipotesis



Gambar 4. 2 Model Bootstrapping
Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Dalam pengujian model struktural, penilaian signifikansi dapat dilihat melalui nilai *T-statistic* dan *P-value* antara variabel independen ke variabel dependen. Nilai standar *T-statistic terkait* digunakan guna riset ini ialah 1,96 beserta tingkat signifikansi 0,005. Nilai terkait digunakan sebagai syarat hipotesis diterima ialah *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* ≤ 0,05. Nilai koefisien jalur pada riset ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Nilai Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic ((O/STDEV)) | P Values |
|---------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| POS -> EE | 0.463 | 0.470 | 0.107 | 4.328 | 0.000 |
| SE -> EE | 0.439 | 0.438 | 0.114 | 3.867 | 0.000 |
| POS -> EP | 0.316 | 0.324 | 0.136 | 2.334 | 0.020 |
| SE -> EP | 0.273 | 0.276 | 0.110 | 2.483 | 0.013 |

| | | | | | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EE -> EP | 0.334 | 0.323 | 0.124 | 2.697 | 0.007 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *T-Statistic* melalui hubungan antara *perceived organizational support* (X1) dan *employee engagement* (Z) ialah 4.328 dan nilai *P-Values* 0.000. Dimana nilai tersebut memenuhi syarat hipotesis diterima dan signifikan. Sedangkan nilai *original sample* terkait menunjukkan nilai 0.463 menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* (X1) dan *employee engagement* (Z) ialah hubungan terkait positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini mendukung hipotesis pertama (H₁), ialah adanya hubungan terkait positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *employee engagement* (Z).

Hubungan antara *self effycacy* (X2) beserta *employee engagement* (Z) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 3.867 dan P value 0.000 terkait berarti bahwa hubungan antara *self efficacy* (X2) beserta *employee engagement* (Z) ialah signifikan. Nilai *original sample estimate* pada variabel *self effycacy* (X2) beserta *employee engagement* (Z) sebesar 0.439 menunjukkan hubungan *self efficacy* (X2) beserta *employee engagement* (Z) ialah positif. beserta demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self effycacy* (X2) beserta *employee engagement* (Z) berpengaruh positif dan signifikan. Dimana hasil ini mendukung hipotesis kedua (H₂) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hubungan antara *perceived organizational support* (X1) beserta *employee performance* (Y) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 2,334 dan P value 0,020 terkait berarti bahwa hubungan antara *perceived organizational support* (X1) beserta *employee performance* (Y) ialah signifikan. Nilai *original sample estimate* pada variabel *perceived organizational support* (X1) beserta *employee performance* (Y) sebesar 0,316 menunjukkan hubungan antara *perceived organizational support* (X1) beserta *employee performance* (Y) ialah positif. beserta demikian dapat disimpulkan bahwa

hubungan antara *perceived organizational support* (X1) beserta *employee performance* (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Dimana hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H₃) *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Hubungan antara *self efficacy* (X2) beserta *employee performance* (Y) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 2.483 dan *P-value* 0,013 terkait berarti bahwa hubungan antara *self efficacy* (X2) beserta *employee performance* (Y) ialah signifikan. Nilai *original sample estimate* pada variabel *self efficacy* (X2) beserta *employee performance* (Y) sebesar 0.273 menunjukkan hubungan antara *self efficacy* (X2) beserta *employee performance* (Y) ialah positif. beserta demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self efficacy* (X2) beserta *employee performance* (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Dimana hasil ini mendukung hipotesis keempat (H₄) *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan beserta *employee performance* (Y).

Hubungan antara *employee engagement* (Z) beserta *employee performance* (Y) mempunyai nilai *T-Statistic* sebesar 2.697 dan *P value* 0.007, artinya terdapat hubungan antara *employee engagement* (Z) beserta *employee performance* (Y) ialah signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0.334 menunjukkan hubungan antara *employee engagement* (Z) beserta *employee performance* (Y) ialah positif. beserta demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *employee engagement* (Z) beserta *employee performance* (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Dimana hasil ini mendukung hipotesis kelima (H₅) *employee engagement* beserta *employee performance*.

4.3.3 Uji Mediasi

Tabel 4. 19 Nilai Uji Mediasi

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic (O/STDEV) | P Values | Upsilon (v) |
|------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------|----------------|
| POS -> EE -> EP | 0.155 | 0.152 | 0.071 | 2.190 | 0.029 | 0.024 |
| SE -> EE -> EP | 0.147 | 0.142 | 0.066 | 2.219 | 0.027 | 0.021 |

Sumber: SmartPLS 4, Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *T-Statistic* melalui hubungan antara *perceived organizational support* (X_1) dan *employee performance* (Y) beserta *employee engagement* (Z) sebagai variabel intervening ialah 2.190 dan nilai *P-Values* 0.029. Dimana nilai tersebut memenuhi syarat hipotesis diterima dan signifikan. Sedangkan nilai *original sample* terkait menunjukkan nilai 0.155 menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* (X_1) dan *employee performance* (Y) beserta *employee engagement* (Z) sebagai variabel intervening ialah hubungan terkait positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini mendukung hipotesis keenam (H_6), ialah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee performance* beserta *employee engagement* sebagai variabel intervening. Meskipun demikian pada level struktural peran mediasi ini masih tergolong pengaruh mediasi moderat atau sedang. Hal ini bisa dilihat melalui nilai *upsilon v*, ialah 0.024.

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *T-Statistic* melalui hubungan antara *self efficacy* (X_2) dan *employee performance* (Y) beserta *employee engagement* (Z) sebagai variabel intervening ialah 2.219 dan nilai *P-Values* 0.027. Dimana nilai tersebut memenuhi syarat hipotesis diterima dan signifikan. Sedangkan nilai *original sample* terkait menunjukkan nilai 0.147 menunjukkan bahwa hubungan antara *self efficacy* (X_2) dan *employee performance* (Y) beserta *employee engagement* (Z) sebagai variabel intervening ialah hubungan terkait positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini mendukung hipotesis ketujuh (H_7), ialah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee performance* beserta

employee engagement sebagai variabel intervening. Meskipun demikian pada level struktural peran mediasi ini masih tergolong pengaruh mediasi moderat atau sedang. Hal ini bisa dilihat melalui nilai ϵ , ialah 0.024.

4.3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan hasil pengolahan data terkait sudah memenuhi syarat, dibawah ini ialah pembahasan terkait dapat digunakan guna menjelaskan hasil analisis penelitian.

4.3.4.1 *Perceived Organizational Support dan Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian pertama membuktikan bahwa *perceived organizational support* dan *employee engagement* mempunyai pengaruh terkait positif dan signifikan. Artinya jika persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan sumber daya manusia pada perusahaan semakin tinggi sehingga keterikatan sumber daya manusia beserta perusahaan juga akan meningkat. Hal tersebut sejalan beserta usulan (Karatepe & Aga, 2016), (Al-Omar et al., 2019), (Shacklock et al., 2014), dan (Liu et al., 2017) terkait mengemukakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Pada penelitiannya, (Eisenberger et al., 1986) mengemukakan bahwa ketika organisasi atau perusahaan berhasil mewujudkan tujuannya, sumber daya manusia terkait sudah mempunyai keterikatan beserta organisasinya juga akan merasa berhasil. Hal ini tentu saja akan membangkitkan sumber daya manusia guna terus meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi sumber daya manusia akan dukungan organisasi terhadapnya, sehingga akan semakin tinggi pula keterikatan sumber daya manusia beserta organisasinya.

4.3.4.2 *Self Efficacy dan Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian kedua membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia beserta efikasi diri terkait baik akan lebih mahir pada mengelola kewajiban terkait diberikan kepadanya. Sumber daya manusia

beserta efikasi diri terkait baik akan menyadari keterikatannya kepada organisasi atau perusahaan. Mereka lebih fokus pada pekerjaannya dan menjadi lebih sadar akan kewajiban terkait dibebankan perusahaan kepadanya. Sehingga merasa tujuan organisasi atau perusahaan juga ialah tujuan dirinya sendiri. Pada titik ini sumber daya manusia tidak hanya bekerja guna insentif, namun bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan (Kruse, 2012). Sehingga efikasi diri dan keterikatan sumber daya manusia mempunyai hubungan terkait positif dan signifikan. Hal tersebut sejalan beserta riset (Pulungan & Rivai, 2021), (Pratomo, 2022), (Chaudhary et al., 2012) dan (Sarira et al., 2023) mengemukakan bahwa employee engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri.

4.3.4.3 *Perceived Organizational Support (POS) dan Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian ketiga membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Ketika Sumber Daya Manusia menerima *Perceived Organizational Support (POS)*, sumber daya manusia akan merasa dihargai. Hal ini akan meningkatkan rasa kewajiban sumber daya manusia guna membantu organisasi atau perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja para sumber daya manusia guna organisasi atau perusahaan (Chen et al., 2020; Li et al., 2022).. Hal tersebut sejalan beserta riset terdahulu terkait dilaksanakan oleh (Jeong & Kim, 2022), (Hasan et al., 2023) dan (Arifin & Darmawan, 2022) terkait mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia secara signifikan dan positif.

4.3.4.4 *Self Efficacy dan Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian keempat membuktikan bahwa *self efficacy* berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. beserta demikian efikasi diri menjadi penting demi sumber daya manusia, karena sumber daya manusia terkait mempunyai efikasi diri terkait cukup akan mempunyai kemampuan lebih pada mengelola kewajiban terkait diberikan organisasi atau perusahaan. *Self efficacy* membuat sumber daya

manusia tetap termotivasi guna bekerja (Cherian & Jacob, 2013b). Sebaliknya, kurangnya efikasi diri kemandirian merugikan kegiatan kerja (Pourmovahed dkk. 2018). Hal tersebut sejalan beserta riset terdahulu terkait dilaksanakan oleh (Susanti et al., 2020), (Saleem et al., 2022), dan (Chae & Park, 2020) terkait mempunyai paham terkait sama beserta usulan diatas bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3.4.5 *Employee Engagement dan Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian kelima, membuktikan bahwa keterikatan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terkait positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. pada penelitiannya, (Hadi et al., 2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia terkait sering dilibatkan pada berbagai urusan organisasi atau perusahaan akan merasa mempunyai keterikatan terkait tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya. Sumber daya manusia beserta keterikatan tinggi ini akan memberikan kinerja terkait optimal dan akan lebih mengedepankan kepentingan organisasi atau perusahaan dibandingkan beserta kepentingan pribadinya. Hubungan ini juga didukung oleh beberapa peneliti lain, diantaranya (Coffie et al., 2023), (J., 2014), dan (Naqshbandi et al., 2023) terkait menyatakan bahwa keterikatan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terkait positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3.4.6 *Perceived Organizational Support (POS), Employee Performance dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian keenam terkait memanfaatkan tambahan uji mediasi memanfaatkan ν , membuktikan bahwa keterikatan sumber daya manusia berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan juga kinerja. Sumber daya manusia terkait merasa mempunyai keterikatan tinggi beserta organisasinya cenderung mempunyai energi terkait tinggi, keterhubungan terkait kuat beserta pekerjaan, dan merasa mampu menghadapi tuntutan pekerjaan beserta baik (Schaufeli, 2021). pada penelitiannya (Li et al., 2022) menyebutkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan keterikatan sumber daya manusia berhubungan langsung beserta kinerja. Beberapa hasil riset

terdahulu oleh (Chaudhary et al., 2012), (Pulungan & Rivai, 2021) dan (Sarira et al., 2023) juga menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan juga kinerja sumber daya manusia.

4.3.4.7 *Perceived Organizational Support (POS), Employee Performance, dan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian ketujuh terkait memanfaatkan tambahan uji mediasi memanfaatkan ν , membuktikan bahwa keterikatan sumber daya manusia berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh antara efikasi diri dan juga kinerja sumber daya manusia. Riset (Pratomo, 2022) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat memotivasi sumber daya manusia guna terlibat dan terikat kepada organisasi. Sehingga semakin tinggi efikasi terkait dirasakan sumber daya manusia, sehingga akan meningkatkan keterikatan sumber daya manusia, terkait pada akhirnya meningkatkan *employee performance*. Hubungan ini juga didukung oleh beberapa riset lain, diantaranya (Ardi et al., 2017b; Lusiferina Amalia Utami et al., 2023; Sofiyani et al., 2022) terkait mengemukakan keterikatan sumber daya manusia berpengaruh positif atau memperkuat pengaruh antara efikasi diri dan juga *employee performance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan temuan riset ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara statistik, *perceived organization support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* beserta nilai T-statistik sebesar 4.328 terkait lebih besar melalui T-tabel yakni 1.96. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan sumber daya manusia, sehingga akan semakin tinggi pula rasa keterikatan sumber daya manusia akan organisasinya. Sehingga hipotesis 1 diterima.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* secara statistik beserta nilai T-statistik sebesar 3.867 terkait lebih besar melalui T-tabel yakni 1.96. Artinya semakin besar rasa kepercayaan diri terkait dirasakan sumber daya manusia guna dapat menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga akan semakin tinggi pula rasa keterikatan sumber daya manusia akan organisasinya. Sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Secara statistik, *perceived organization support (POS)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* beserta nilai T-statistik sebesar 2.334 terkait lebih besar melalui T-tabel yakni 1.96. Artinya semakin sumber daya manusia merasakan persepsi dukungan organisasi, sehingga akan semakin tinggi juga kinerja terkait diberikan sumber daya manusia terhadap organisasinya. Sehingga hipotesis 3 diterima.
4. *Self efficacy* dan *employee performance* mempunyai pengaruh terkait positif dan signifikan secara statistik, beserta nilai T-statistik sebesar 2.483 terkait lebih besar melalui T-tabel. Artinya semakin besar rasa kepercayaan diri terkait dirasakan sumber daya manusia guna dapat menyelesaikan tanggung jawabnya, sehingga semakin tinggi kinerja juga terkait akan diberikan

sumber daya manusia terhadap organisasinya. Sehingga hipotesis 4 diterima.

5. Secara statistik, *employee engagement* dan *employee performance* berpengaruh positif dan signifikan beserta nilai T-statistik sebesar 2.697 terkait lebih besar melalui T-tabel yakni 1.96. Artinya semakin sumber daya manusia merasakan keterikatan terhadap organisasinya, sehingga semakin maksimal pula kinerja terkait akan diberikan sumber daya manusia guna organisasinya. Sehingga hipotesis 5 diterima.
6. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara *perceived organization support (POS)* dan *employee performance* secara statistik beserta nilai T-statistik sebesar 2.190 terkait lebih besar melalui T-tabel yakni 1.96. Sehingga hipotesis 6 diterima. Akan tetapi nilai *upsilonnya* menunjukkan angka 0.024, artinya level struktural peran mediasi ini masih tergolong pengaruh mediasi moderat atau sedang.
7. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara *self efficacy* dan *employee performance* secara statistik beserta nilai T-statistik terkait lebih besar melalui T-tabel, yakni sebesar 2.219. Sehingga hipotesis 7 diterima. Akan tetapi nilai *upsilonnya* menunjukkan angka 0.021, artinya level struktural peran mediasi ini masih tergolong pengaruh mediasi moderat atau sedang.

5.2 Implikasi Manajerial

Dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya PT Karinda Group diharapkan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. *Perceived Organization Support (POS)* atau persepsi dukungan organisasi terkait dirasakan sumber daya manusia. Persepsi ini dapat tumbuh melalui pada diri sumber daya manusia ketika ia merasa perusahaan memperhatikannya. sehingga organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya. Mulai melalui pemberian kepercayaan terkait penuh terhadap sumber daya manusia guna mengembangkan minat dan bakatnya, hingga pemberian kebebasan ketika sumber daya manusia menyelesaikan pekerjaanya.

2. *Self efficacy* atau efikasi melalui pada diri sumber daya manusia. Sumber daya manusia PT Karinda Group perlu merasa lebih percaya terhadap dirinya sendiri. Hal ini dapat ditingkatkan beserta cara terus belajar dan mencoba mengeksplorasi keterampilan-keterampilan terkait pekerjaannya. Sehingga keterampilannya akan terus semakin tinggi dan akhirnya dapat menangani kesulitan terkait tidak terduga ketika melakukan tanggung jawabnya serta dapat menyelesaikan tanggung jawabnya beserta kemampuannya sendiri. Selain melalui pada diri sumber daya manusianya, secara internal PT Karinda Group sebaiknya membantu sumber daya manusianya pada meningkatkan efikasi diri beserta cara memberikan sumber daya manusia pada PT Karinda Group pelatihan terkait dapat digunakan sebagai ajang peningkatan keterampilannya. Sehingga sumber daya manusia lebih terlatih dan mampu menyelesaikan pekerjaan beserta segala hambatan terkait ditemui.
3. *Employee engagement* atau keterikatan sumber daya manusia. Hal ini dapat ditingkatkan beserta cara meningkatkan ketika sumber daya manusia mampu menerapkan nilai-nilai perusahaan, sehingga perusahaan perlu membentuk nilai-nilai perusahaan terkait relevan beserta keadaan sumber daya manusianya. Selain itu perusahaan juga perlu membuat lingkungan perusahaan menjadi lingkungan terkait lebih positif sehingga dapat menunjang kenyamanan sumber daya manusia pada melaksanakan tanggung jawabnya dan nantinya akan meningkatkan keterikatan kepada perusahaan.

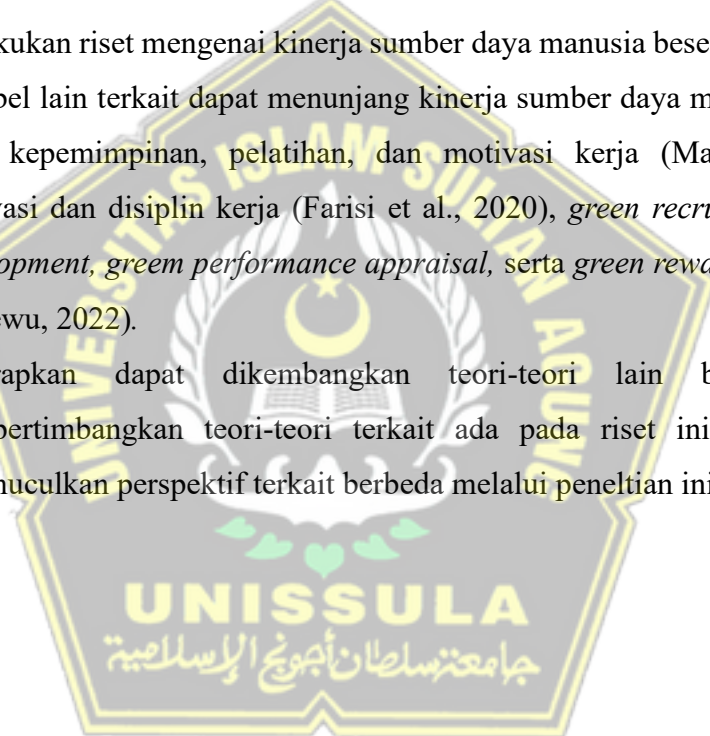
5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan hanya beserta 100 responden ialah sumber daya manusia pada PT. Karinda Group. Sehingga memungkinkan riset ini belum sepenuhnya merepresentasikan keadaan terkait sesungguhnya.
2. Ketika proses pengambilan data melalui penyebaran kuesioner, responden terkadang tidak memberikan usulan terkait sebenarnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan asumsi dan pemahaman, serta adanya faktor kejujuran pada proses pengisian kuesioner.

3. Penelitian ini terbatas pada penggunaan perspektif melalui beberapa teori terkait menjelaskan mengenai hubungan antar variabel. Sebenarnya masih terdapat banyak teori lain terkait memberikan perspektif berbeda mengenai topik terkait diteliti beserta beragam variabel lain terkait mempengaruhi.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada riset selanjutnya, disarankan guna melakukan lebih banyak pengambilan sampel. Hal ini ditujukan demi mendapat riset beserta keakuratan data terkait lebih baik.
2. Melakukan riset mengenai kinerja sumber daya manusia beserta menambah variabel lain terkait dapat menunjang kinerja sumber daya manusia seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja (Mardika, 2018), motivasi dan disiplin kerja (Farisi et al., 2020), *green recruitment*, *green development*, *green performance appraisal*, serta *green reward* (Samola & Tumewu, 2022).
3. Diharapkan dapat dikembangkan teori-teori lain beserta tetap mempertimbangkan teori-teori terkait ada pada riset ini. demi dapat memnuculkan perspektif terkait berbeda melalui peneltian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The impact of perceived organizational support and resilience on pharmacists' engagement in their stressful and competitive workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juournal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 239–247. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, SELF EFFICACY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG DENPASAR. *VALUES*, 3(2), 527–539.
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara Self-efficacy dan Hardiness dengan Work engagement pada Anggota DPRD Kota Surakarta. *Jurnal WACANA*, 7(1), 82–95.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. A., & Sulistyono, M. C. W. (2017a). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163–172.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. Si., & Sulistyono, M. C. W. (2017b). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 164–172.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). STUDI TENTANG PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Edunomika*, 6(1), 33–43.

- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 518–528.
- Arshadi, N., & Zare, R. (2015). Leadership effectiveness, perceived organizational support and work ability: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Behavioral Sciences*, 10(1), 36–41.
- Astuti, R. Y. A., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditty, Di. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Mahdi, M. W. B., Hasan, M. F., Wijanarko, R. M. I., & Taqiyuddin, A. H. (2021). *Manajemen Kinerja* (C. N. Karya, Ed.). CV Nata Karya.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/HRM.20004>
- Chae, H., & Park, J. (2020). Interactive effects of employee and coworker general self-efficacy on job performance and knowledge sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(7), 1–11. <https://doi.org/10.2224/sbp.9527>
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(7/8), 370–383. <https://doi.org/10.1108/13527591211281110>

- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Coffie, R. B., Gyimah, R., Boateng, K. A., & Sardiya, A. (2023). Employee engagement and performance of MSMEs during COVID-19: the moderating effect of job demands and job resources. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(2), 238–251. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-04-2022-0138>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERSEPSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA KARYAWAN BMT BIF YOGYAKARTA. *Journal Humanitas*, 13(1), 37–49. <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/6a32f-3841-7395-1-sm.pdf>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>
- Fatdina. (2009). Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi UGM*, 36(1), 1–17. <https://www.neliti.com/id/publications/130348/>

- Fitriani, Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris* (A. Tejokusumo, Ed.; 3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*. (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hair, J. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications.
- Hair, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewara. *AGORA - Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Haropis, Y. F., & Zamralita. (2023). STUDI PADA KARYAWAN TEKNOLOGI INFORMASI: PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 7(3), 500–510. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25675>

- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. <https://onsearch.id/Record/IOS2847.INLIS000000000062940>
- Hasan, N., Waseem, M. A., Sarfraz, M., & Wajid, N. (2023). Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 60, 004695802311609. <https://doi.org/10.1177/00469580231160908>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190–199. <https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2021.08.002>
- Jindal, D., Boxall, P., Cheung, G. W., & Hutchison, A. (2023). How do work engagement and work autonomy affect job crafting and performance? An analysis in an Indian manufacturer. *Personnel Review*, 52(8), 2008–2024. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0646>

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697–703. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820/769>
- Kambu, A., Troena, E. A., Surachman, & Setiawan, M. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/418/458>
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368–387. <https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171>
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team for High Performance* (6th ed., Vol. 2012). The Kruse Group.
- Kusasi, M. (2012). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALTIM. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 1(2), 102–117. <https://core.ac.uk/download/pdf/268076022.pdf>
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. In *Psychology Research and Behavior Management* (Vol. 15, pp. 965–976). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
- Lianto, L., Eliyana, A., & Fauzan, R. (2018). Enhancing the Employee Engagement: The Mediating Role of Exchange Ideology. *Jurnal Pengurusan*, 53, 61–71. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2018-53-06>

- Liu, J., Cho, S., & Putra, E. D. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 624–642. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>
- Lusiferina Amalia Utami, D., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between self-efficacy and organizational support on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(5), 151–163. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Mardika, N. H. (2018). FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT NAGARI. *Jurnal Benefita*, 3(2), 182. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2061>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiasih, E. (2015). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) Endah Mujiasih. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, Md. Z. (2023). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2022-0097>

- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Noviawati, D. R. (2016). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI FINANCE DAN DIVISI HUMAN RESOURCE PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, SURABAYA). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nusatria, S. (2012). Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT Telkom Indonesia Semarang. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1–68.
- Nuswantoro, M. A. (2021). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Solusi*, 19(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Pratomo, R. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABELINTERVENING PADA PT SEMENPADANG. *Menara Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Rivai, & Basri. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Romppel, M., Herrmann-Lingen, C., Wachter, R., Edelmann, F., Dungen, H.-D., Pieske, B., & Grande, G. (2013). A short form of the General Self-Efficacy Scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an

intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure. *GMS Psycho-Social-Medicine*, 10, 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.3205/psm000091>

Rusmita, I., Amin, S., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.36441/jamr>

Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4), 177. <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>

Samola, W. N. E., & Tumewu, F. J. (2022). *THE IMPACT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE* PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA RAMAH LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 10, Issue 2).

Sarira, B. M. K., Trang, I., & Pandowo, M. H. Ch. (2023). THE EFFECT OF SELF EFFICACY, ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal EMBA*, 11(4), 927–937.

Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed., Vol. 1). John Wiley & Sons Ltd.

Shacklock, K., Brunetto, Y., Teo, S., & Farr-Wharton, R. (2014). The role of support antecedents in nurses' intentions to quit: the case of Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 70(4), 811–822. <https://doi.org/10.1111/jan.12239>

Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja* (Afrita & Edi, Eds.; 1st

ed.). Penebar Media Pusaka.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=kinerja+sdm&ots=bVviniOId9&sig=Ofk2zOAWFxCdW9NEK0djIGFnbQc&redir_esc=y#v=onepage&q=kinerja%20sdm&f=false

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Eds.).

https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=pentingnya+sdm&ots=8z2PIMilLd&sig=dmZkiWO_oe1S7xqOfkrMqY4cJpl&redir_esc=y#v=onepage&q=pentingnya%20sdm&f=false

Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529–547. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.726542>

Sofiyan, Agustina, T., Siahaan, R., Simatupang, S., & Sudirman, A. (2022). Testing the Relationship between Employee Engagement and Employee Performance: The Urgency of Self Efficacy and Organizational Justice as Predictors. *The 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation (ICASI)*, 425–440.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV.

Suharto, B., & Suprpto. (2023). The Role of Organizational Commitment and Employee Engagement in Mediating The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Service*, 4(6), 1215–1225. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>

Susanti, E. E., Sulaksono, H., & Hidayah, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Palang Merah Indonesia Kabupaten Jember). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Manajemen Keuangan*, 1(1), 58–73.

- Thahir, T., Indriyani, N., M, M., & Bunyamin, M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 5(3), 326–340. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.548>
- Tongco, Ma. D. C. (2007). Purposive Sampling as a Tool for Informant Selection. *A Journal of Plants, People, and Applied Research*, 5, 1–12.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (M. N. R. Al Arif, Ed.; 1st ed.). https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38476/2/Buku_MSDM_editor.pdf

