

TESIS

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PT AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA)



Oleh:

**MUHAMMAD RAYYAN ADHIYANI
NIM: 2320318310042**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda)

Nama : Muhammad Rayyan Adhiyani
NIM : 2320318310042

Pembimbing,



Prof. Laila Refiana Said, S.Psi, M.Si, Ph.D.
NIP 197009132005012003



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,




Dr. Merske Claudia, SE, MM
NIP 197210102003122002

Tanggal Lulus: 11 Juli 2025

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PT AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA)

TESIS

oleh

MUHAMMAD RAYYAN ADHIYANI

NIM: 2320318310042

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal: 11 Juli 2025

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Meiske Claudia, SE, MM

NIP 197210102003122002

Sekretaris

Dr. Hastin Umi Anisah, SE, MM

NIP 197807142003122002

Pembimbing

Prof. Laila Refiana Said, S.Psi, M.Si, Ph.D.

NIP 197009132005012003



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat,



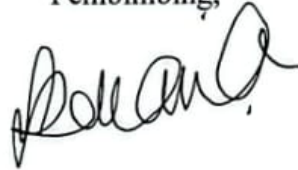
Dr. Meiske Claudia, SE, MM

NIP 197210102003122002

PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Publikasi Ilmiah Ini Telah Diperiksa Dan Disetujui
Untuk Dipublikasikan Pada Jurnal Ilmiah

Pembimbing,



Prof. Laila Refiana Said, S.Psi, M.Si, Ph.D.
NIP 197009132005012003

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah TESIS saya yang berjudul: **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PT AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA)**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (M.M.) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Banjarmasin, 8 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Rayyan Adhiyani
NIM 2320318310042

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyusun tesis dengan judul “*pengaruh perceived organizational support dan self-efficacy terhadap employee performance melalui employee engagement sebagai variabel mediasi pada pegawai PT air minum bandarmasih (perseroda)*”. Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk para pembaca, dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Laporan ini merupakan tugas yang harus diselesaikan untuk memenuhi syarat akademik pada matakuliah wajib di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lambung Mangkurat.

Hal ini tentunya tak lepas dari bantuan, dorongan serta bimbingan yang sangat berguna. Dan tak lupa pula ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Yunani, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
2. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan evaluasi terhadap penyusunan tesis ini.
3. Ibu Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan arahan, masukan serta bimbingan terhadap pengerjaan tesis penulis.
4. Ibu Dr. Hastin Umi Anisah, S.E., M.M. selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan evaluasi terhadap penyusunan tesis ini.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang telah membekali dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
6. Orang tua yang selalu memberikan semangat serta dukungan moral dan finansial untuk pendidikan anaknya.
7. Kepada karyawan pada PT Air Minum Bandarmasih yang telah bersedia membantu dan saya jadikan sebagai objek penelitian dalam tesis ini.
8. Narasumber–narasumber yang dimana hasil penelitiannya saya pergunakan sebagai acuan untuk pengerjaan tesis ini.

Dalam penulisan laporan ini, penulisan laporan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, segala bentuk kritik dan saran yang sifatnya membangun diharapkan akan menyempurnakan penulisan tesis ini. Semoga laporan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, dan bisa dijadikan sebagai sumber pustaka untuk penelitian selanjutnya.

ABSTRAK

Muhammad Rayyan Adhiyani, pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).
Laila Refiana Said (Pembimbing).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* sebagai variabel eksogen terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai PT air minum bandarmasih.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Sampel penelitian berjumlah 163 pegawai yang ditetapkan dengan metode sensus dari populasi 252 pegawai PT Air Minum Bandarmasih. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan bobot 1 sampai 5 diolah dengan menggunakan program SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee performance* ($p = 0,000$). *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* ($p = 0,859$). *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee engagement* ($p = 0,000$) & *self-efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement* ($p = 0,000$). *Employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* ($p = 0,000$). *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* ($t = 2,586$, $p = 0,010$) & *employee engagement* mampu memediasi pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *employee performance* ($t = 3,614$, $p = 0,000$). Model penelitian menjelaskan 47,6% variasi *employee engagement* dan 48,7% variasi *employee performance* ($R^2 = 0,476$ dan $0,487$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan program *perceived organizational support* mampu meningkatkan *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *employee engagement*. Meskipun *self-efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee performance*, penguatan *self-efficacy* tetap penting, karena *self-efficacy* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada pegawai PT Air Minum Bandarmasih.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, *Employee Performance*.

ABSTRACT

Muhammad Rayyan Adhiyani, the influence of *perceived organizational support* and *self-efficacy* on *employee performance* through *employee engagement* as a mediating variable in employees of PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Laila Refiana Said (Advisor).

This study aims to examine the influence of *perceived organizational support* and *self-efficacy* as exogenous variables on *employee performance* with *employee engagement* as a mediating variable among employees of PT Air Minum Bandarmasih.

The research method used a quantitative approach with a questionnaire as the main instrument. The research sample consisted of 163 employees selected using a census method from a population of 252 employees of PT Air Minum Bandarmasih. The variables were measured using a Likert scale with a weight of 1 to 5 and processed using the SmartPLS 3.0 program.

The results showed that *perceived organizational support* had an effect on *employee performance* ($p = 0.000$). *Self-efficacy* had no effect on *employee performance* ($p = 0.859$). *Perceived organizational support* had an effect on *employee engagement* ($p = 0.000$), and *self-efficacy* had an effect on *employee engagement* ($p = 0.000$). *Employee engagement* affects *employee performance* ($p = 0.000$). *Perceived organizational support* affects *employee performance* through *employee engagement* ($t = 2.586, p = 0.010$), and *employee engagement* is able to mediate the effect of *self-efficacy* on *employee performance* ($t = 3.614, p = 0.000$). The research model explains 47.6% of the variation in *employee engagement* and 48.7% of the variation in *employee performance* ($R^2 = 0.476$ and 0.487). These findings confirm that strengthening the *perceived organizational support* program can improve *employee performance*, both directly and through the mediation of *employee engagement*. Although *self-efficacy* does not directly affect *employee performance*, strengthening *self-efficacy* remains important because *self-efficacy* indirectly affects *employee performance* through *employee engagement* at PT Air Minum Bandarmasih.

Keywords: Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Employee Engagement, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan masalah	10
1.3. Tujuan penelitian	11
1.4. Manfaat penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan teori	14
2.1.1. <i>Employee performance</i>	14
2.1.2. <i>Employee engagement</i>	21
2.1.3. <i>Perceived organizational support</i>	26
2.1.4. <i>Self-efficacy</i>	33
2.1.5. Keterkaitan antar variabel	37
2.2. Penelitian terdahulu	44
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	50
3.1. Kerangka konseptual	50
3.2. Hipotesis penelitian	51
3.2.1. <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i>	51
3.2.2. <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>employee performance</i>	52
3.2.3. <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>employee engagement</i>	52
3.2.4. <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i>	52
3.2.5. <i>Employee engagement</i> terhadap <i>employee performance</i>	53
3.2.6. <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel	

mediasi.....	53
3.2.7. <i>Self-efficacy</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi.....	54
BAB IV METODE PENELITIAN.....	55
4.1. Jenis dan tempat penelitian.....	55
4.2. Unit analisis.....	55
4.3. Populasi dan ukuran sampel.....	55
4.4. Metode pengambilan sampel.....	56
4.5. Variabel dan definisi operasional variabel.....	56
4.6. Pengukuran variabel.....	63
4.7. Metode pengumpulan data.....	63
4.8. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.....	64
4.8.1. Uji validitas.....	64
4.8.2. Uji reliabilitas.....	65
4.9. Metode analisis data.....	65
4.9.1. Analisis SEM-PLS.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN.....	70
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
5.1.1. Sejarah singkat PT Air Minum Bandarmasih.....	70
5.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	71
5.2. Struktur Organisasi.....	74
5.3. Karakteristik Responden.....	75
5.3.1. Jenis Kelamin Responden.....	75
5.3.2. Usia responden.....	76
5.3.3. Pendidikan terakhir responden.....	77
5.3.4. Divisi responden.....	78
5.3.5. Lama bekerja.....	79
5.4. Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	80
5.4.1. Deskripsi responden terhadap variabel <i>perceived organizational support</i>	80
5.4.2. Deskripsi responden terhadap variabel <i>self-efficacy</i>	83
5.4.3. Deskripsi responden terhadap variabel <i>employee engagement</i>	85

5.4.4. Deskripsi responden terhadap variabel <i>employee performance</i>	88
5.5. Hasil analisis <i>Structural Equation Modeling Partial Least Square</i> (SEM PLS)	90
5.5.1. Model persamaan struktural	90
5.5.2. Evaluasi <i>Outer Model</i>	91
5.5.3. Evaluasi Inner Model	98
5.6. Uji Hipotesis	102
5.7. Pembahasan Hasil	104
5.8. Keterbatasan Hasil Penelitian	114
BAB VI KESIMPULAN	116
6.1. Kesimpulan	116
6.2. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	124

DAFTAR TABEL

No.	Nama Tabel	Halaman
1.1	Sasaran Kinerja Pegawai (SKPg) PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda)	4

1.2	Rekapitulasi absensi karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda)....	5
4.1	Populasi pada PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).....	56
4.2	Definisi operasional variabel.....	59
4.3	Instrumen skala <i>likert (favorable)</i>	63
4.4	Instrumen skala <i>likert reverse scale (unfavorable)</i>	63
4.5	Parameter uji validitas.....	68
5.1	Distribusi frekuensi <i>perceived organizational support</i>	81
5.2	Distribusi frekuensi <i>self-efficacy</i>	83
5.3	Distribusi frekuensi <i>employee engagement</i>	86
5.4	Distribusi frekuensi <i>employee performance</i>	88
5.5	Nilai <i>loading factor</i>	92
5.6	Nilai <i>loading factor</i>	93
5.7	Nilai <i>loading factor</i>	94
5.8	Nilai AVE.....	95
5.9	Nilai HTMT.....	96
5.10	<i>Cross loading</i>	97
5.11	<i>Construct reliability</i>	98
5.12	<i>R-Square</i>	99
5.13	<i>F-Square</i>	101
5.14	<i>Goodness of fit</i>	101
5.15	Uji Hipotesis.....	103
5.16	Nilai <i>Path Coefficient</i>	104

DAFTAR GAMBAR

No.	Nama Gambar	Halaman
-----	-------------	---------

1.1	Hasil pra-survei <i>perceived organizational support</i>	9
3.1	Kerangka konseptual.....	50
4.1	Model penelitian.....	61
5.1	Struktur organisasi PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).....	74
5.2	Jenis kelamin responden.....	76
5.3	Usia responden.....	77
5.4	Tingkat pendidikan responden.....	77
5.5	Divisi pekerjaan responden.....	78
5.6	Masa kerja responden.....	79
5.7	Model penelitian.....	91