

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan Kantor Pusat PT TASPEN (Persero). Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Kantor Pusat yang berjumlah 472 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7 persen sehingga diperoleh 143 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan; (4) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan; (5) keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan; dan (7) keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya keterlibatan karyawan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of perceived organizational support and self-efficacy on employee performance, with employee engagement as a mediating variable among employees at the Head Office of PT TASPEN (Persero). Data analysis employed the Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) approach using SmartPLS version 4. The research population consisted of all employees working at the Head Office, totaling 472 individuals. The sample size was determined using the Slovin formula with a 7 percent error rate, resulting in 143 respondents. Respondents were selected using purposive sampling with the criterion of having at least one year of work experience. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Forms. The results indicate that: (1) perceived organizational support has a positive and significant effect on employee performance; (2) self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance; (3) perceived organizational support has a positive and significant effect on employee engagement; (4) self efficacy has a positive and significant effect on employee engagement; (5) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance; (6) employee engagement mediates the effect of perceived organizational support on employee performance; and (7) employee engagement mediates the effect of self-efficacy on employee performance. These findings highlight the strategic importance of employee engagement in sustainably improving employee performance.

Keywords : *Perceived organizational support, self-efficacy, employee engagement, employee performance.*