



PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)

TESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Dian Fetriah
55121110043

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**



PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Dian Fetriah
55121110043

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2023**

ABSTRACT

The achievement of the minimum standard credit score and the passing rate of the competency test for the promotion of Pejabat Fungsional Penata Ruang has yet to be maximized. This study aims to analyze the effect of perceived organizational support, work motivation, and competence that can affect the performance of Pejabat Fungsional Penata Ruang, both directly and mediated by employee engagement. The type of research used in this study is explanatory causality research. The method used in this study is quantitative, with probability sampling used in the sample research method, and the sampling technique used is a proportionate stratified random sampling of 194 people from a population of 390 Pejabat Fungsional Penata Ruang. Data analysis method using SEM PLS with SmartPLS 3.2.9 application. The results of this study show that (1) perceived organizational support has a negative and insignificant effect on employee performance, (2) perceived organizational support has a positive and significant effect on employee engagement, (3) work motivation has a positive and significant influence on employee performance, (4) work motivation has a positive and significant influence on employee engagement, (5) competence has a positive and significant influence on employee performance, (6) competence has a positive and significant influence on employee engagement, (7) employee engagement mediates the effect of perceived organizational support on employee performance, (8) employee engagement mediates the effect of perceived organizational support on work motivation, (9) employee engagement mediates the effect of perceived organizational support on competence and (10) employee engagement Positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Motivation, Competence, Employee Engagement, Performance.

ABSTRAK

Pencapaian standar minimal angka kredit Pejabat Fungsional Penata Ruang dan tingkat kelulusan uji kompetensi kenaikan jenjang jabatan fungsional Penata Ruang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, motivasi kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pejabat fungsional Penata Ruang baik secara langsung maupun dimediasi oleh *employee engagement*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori kausalitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan *probability sampling* digunakan dalam metode penelitian sampel, dengan teknik sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* sebesar 194 orang dari populasi 390 orang Pejabat Fungsional Penata Ruang mekanisme pengangkatan pertama dan perpindahan jabatan. Metode analisis data menggunakan SEM PLS dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (5) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, (7) *employee engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai, (8) *employee engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja, (9) *employee engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kompetensi, dan (10) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, Motivasi Kerja, Kompetensi, *Employee Engagement*, Kinerja, Pejabat Fungsional.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)

Bentuk Tesis : Penelitian/kajian Masalah

Nama : Dian Fetriah

NIM : 55121110043

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 09 Oktober 2023

Mengesahkan
Pembimbing



UNIVERSITAS
(Dr. Anik Herminingsih, M.Si)

MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Mercu Buana

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak)



(Dr. Lenny C. Nawangsari, ST, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)

Bentuk Tesis : Penelitian/kajian Masalah

Nama : Dian Fetriah

NIM : 55121110043

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 09 Oktober 2023

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 9 Oktober 2023



Dian Fetriah

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Dian Fetriah
NIM : 55121110043
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 24 Agustus 2023, didapatkan nilai persentase sebesar 27 %.

Jakarta, 24 Agustus 2023
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil dengan Jabatan Fungsional Penata Ruang)”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Anik Herminingsih selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M., selaku Ketua Program Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Mercu Buana dan ketua penguji ujian akhir Tesis ini, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini..
4. Dr. Agus Arijanto, SE, MM selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
5. Para Pejabat Fungsional Penata Ruang yang telah bersedia menjadi narasumber dan responden pada penelitian ini.
6. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Oktober 2023

Dian Fetriah



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kontribusi Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1. Kajian Teori	13
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	42
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5. Metode Analisis Data.....	50
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	56
4.2. Statistik Deskriptif	60
4.3. Hasil Analisis Data SEM-PLS.....	61

4.4. Pembahasan.....	78
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1. Simpulan	88
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	141



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Usulan Penilaian Kinerja Tahun 2018 s.d. 2023	4
1.2. Data Capaian Kinerja JFPR Tahun 2022-2023	5
1.3. Narasumber dan Identifikasi Masalah dan Variabel	6
1.4. Research GAP Penelitian	9
2.1. Operasional Variabel Kinerja Pegawai	15
2.2. Operasional Variabel <i>POS</i>	17
2.3. Operasional Variabel Kompetensi	20
2.4. Operasional Variable Motivasi Kerja.....	23
2.5. Operasional Variable <i>Employee Engagement</i>	26
2.6. Penelitian Terdahulu (Jurnal Internasional)	26
2.7. Penelitian Terdahulu (Jurnal Nasional).....	31
3.1. Operasionalisasi Variabel.....	45
3.2. Skala Variabel <i>R-Square</i> (R^2)	54
3.3. Skala Variabel <i>f-Square</i>	54
4.1. Sebaran SDM Pada Direktorat Jenderal Tata Ruang	58
4.2. Deskripsi Responden.....	60
4.3. Nilai <i>Loading Factor</i>	62
4.4. Hasil Pengujian Discriminant Validity (<i>Fornell Lacker Criterion</i>).....	64
4.5. Nilai <i>Loading Factor</i> Modifikasi Pertama.....	64
4.6. Hasil Pengujian Discriminant Validity Modifikasi Kedua	66
4.7. Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (<i>Cross Loadings</i>).....	66
4.8. <i>Composite Reliability</i> (CR) dan Cronbach's Alpha	68
4.9. Nilai R-Square.....	69
4.10. Indeks Goodness of Fit (GoF).....	70
4.11. Hasil Uji Model Fit	70
4.12. Hasil Uji <i>f Square</i>	71
4.13. Hasil <i>Construct Crossvalidated Redundancy</i>	72
4.14. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	74

4.15. Hasil Uji Pengaruh Mediasi 75



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Grafik Pengangkatan JFPRTahun 2012 s.d. 2022.....	2
2.2. Sebaran Jenjang JFPR per Maret 2023	3
2.3. Kerangka Pemikiran.....	41
4.1. Outer Model	61
4.2. Inner Model.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	99
Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Penelitian	107
Lampiran 3. Hasil Pengolahan SmartPLS 3.2.9.....	131
Lampiran 4. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	140

