

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (STUDI DI UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA)**

Rismanto

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: rismanto.aris93@gmail.com

Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang hasil penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.00 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan, 2) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Keterlibatan karyawan berpengaruh kinerja karyawan, 4) Keterlibatan karyawan terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of perceived organizational support on employee performance with employee engagement as a mediating variable. The data used in this study are primary data resulting from the distribution of questionnaires to 50 respondents. The respondents in this study were employees of Sarjanawiyata Tamansiswa University Yogyakarta. The analysis technique used is simple linear regression analysis with the help of SPSS version 16.00 for windows.

The results of this study indicate that: 1) Perceived organizational support influences employee involvement, 2) Perceived organizational support influences employee performance, 3) Employee involvement influences employee performance, 4) Employee involvement is proven to mediate the effect of perceived organizational support on employee performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta merupakan salah satu organisasi dibidang pendidikan yang perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik agar nanti dapat membawa organisasi mencapai tujuan. Menurut Mauna & Safitri (2015), sumber daya manusia merupakan unsur yang dapat menetukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta didirikan oleh Ki Hadjar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional) pada tahun 1955 <https://www.ustjogja.ac.id/id/sejarah-ust>. Fenomena yang sering dijumpai banyak perguruan tinggi swasta di Yogyakarta berlomba-lomba mencari mahasiswa. Untuk menjadi perguruan tinggi yang diminati banyak masyarakat, perguruan tinggi harus memberikan pelayanan akademik yang bermutu. Untuk meningkatkan mutu, dukungan organisasi harus kuat sehingga karyawan

mempunyai kemampuan tinggi yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Nurlaila (2010:71), kinerja merupakan hasil atau karyawa dari proses yang dilakukan karyawan pada organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Perlu ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan pada organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kinerja mereka dan sejauh mana organisasi membalas apa yang telah mereka berikan pada organisasi dengan menyiapkan apa yang mereka butuhkan (Robbins dan Judge, 2015:47). Dalam hal ini dukungan dari organisasi dibutuhkan oleh karyawann, dukungan organisasi pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Paruntu, 2016). Jika dukungan yang diberikan organisasi pada karyawan tinggi, maka akan dapat menghasilkan balasan keterlibatan karyawan atau partisipasi karyawan yang kuat. Penelitian (Mustika & Rahardjo, 2017), menunjukkan persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap keterlibatan karyawan.

Keterlibatan karyawan merupakan partisipasi karyawan, kepuasan, dan antusiasme karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Robbins dan Judge, 2015:48). Suatu organisasi perlu melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, ketika seorang karyawan berpartisipasi didalam organisasi, maka mereka akan merasa dihargai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian Kompaso & Sridevi (2010) dan Lewiuci & Mustamu (2016), menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta; 2). Untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta; 3). Untuk mengetahui apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta; 4). Untuk mengetahui apakah keterlibatan karyawan memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Persepsi dukungan organisasi adalah seorang individu atau karyawan yang percaya dan yakin bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusinya dan organisasi menyediakan yang mereka butuhkan (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001). Persepsi karyawan yang baik karena mendapat dukungan dari organisasi dapat menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan merasa harus membayar dengan melaksanakan kewajibanya pada organisasi (Kambu *et al.*, 2012). Persepsi karyawan atas dukungan dari organisasi akan berdampak positif pada kinerja (Arshadi & Hayavi, 2013). Kinerja adalah hasil atau karya yang diberikan karyawan dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam organisasi, kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oranisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:1). Peningkatan kinerja karyawan (Ramadhan & Sembiring, 2017) dipengaruhi karena adanya keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi sesuai dengan nilai-nilainya (Anitha., 2014).

Pengembangan Hipotesis

Karyawan yang memiliki penilaian terhadap organisasi mengenai dukungan yang diberikan organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan, maka hal tersebut dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Tindige, Sepang, & Roring, 2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang sesuai untuk diajukan dalam penelitian ini:

H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keterlibatan karyawan

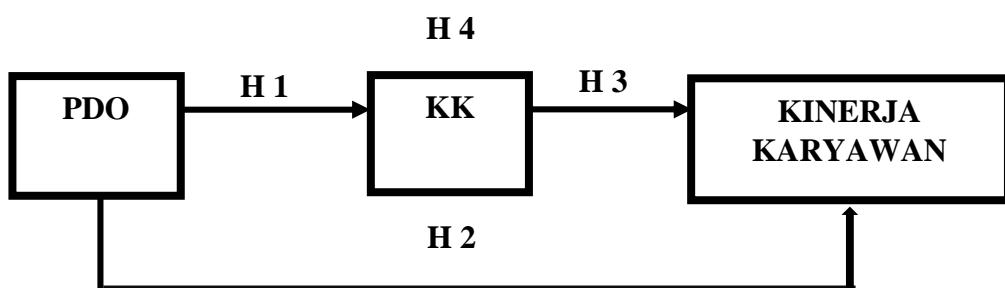
Seorang karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi yang tinggi, mereka akan merasa nyaman dalam bekerja karena apa yang diperlukan telah terpenuhi, hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya pada organisasi tempat mereka bekerja. Dalam penelitian (Arshadi & Hayavi, 2013) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang sesuai untuk diajukan dalam penelitian ini :

H2: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Karyawan merasa dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja jika mereka sering dilibatkan dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan. Ketika hal tersebut dilakukan oleh organisasi, dari keterlibatan karyawan akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja serta akan membawa organisasi mencapai tujuannya. Dalam penelitian Chandra *et al.* (2018), keterlibatan karyawan pada organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini;

H3: Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta sebagai populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Persepsi dukungan organisasi Rhoades & Eisenberger (2002) menggunakan indikator sebagai berikut : 1). Keadilan; 2). Dukungan Atasan; 3). Penghargaan dan Kondisi Kerja, Kinerja karyawan dari Mangkunegara, 2009 dalam Lewiuci & Mustamu (2016) menggunakan indikator sebagai berikut : 1). Kualitas; 2). Kuantitas; 3). Pelaksanaan Tugas; 4). Tanggung Jawab, dan Keterlibatan karyawan dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez romo, & Bakker (2002) menggunakan indikator sebagai berikut : 1). Semangat; 2). Dedikasi; 3). Keasyikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dari variabel penelitian menunjukkan r-hitung memiliki nilai lebih besar dari r-tabel dimana nilai r-tabel sebesar 0.279, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan valid. Hasil dari 7 item pernyataan persepsi dukungan organisasi dinyatakan valid; dari 6 item pernyataan keterlibatan karyawan dinyatakan valid; dan untuk 8 item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Begitu juga dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 dari variabel penelitian menunjukkan nilai yang dihasilkan yaitu *Cronbach Alpha* > 0.70, maka seluruh butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel, ini berarti bahwa kuesioner memiliki konsistensi yang apabila dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda maka tetap konsisten.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0.801	0.70	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0.805	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.784	0.70	Reliabel

Sumber : data diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.037	0.232	Distribusi Normal
1.171	0.129	Distribusi Normal
1.604	0.326	Distribusi Normal

Sumber : data diolah, 2019

Hasi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2 dengan nilai sebesar 1.037 dan nilai Sig. 0.232>0.05. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan sebesar 1.171 dan nilai Sig 0.129>0.05. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan sebesar 1.604 dan nilai Sig 0.326>0.05. Dengan nilai hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* maka seluruh regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heterokedastisitas dengan uji *Rank Spearman* dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas dengan uji *Rank Spearman*

Model	Sig. (2-tailed)	Keterangan
PDO	0.349	tidak terjadi heterokedastisitas
PDO	0.473	tidak terjadi heterokedastisitas
KK	0.239	tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : data diolah, 2019

Hasil uji Uji Heterokedastisitas dengan uji *Rank Spearman* pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) > 0.05, artinya bahwa seluruh model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Regresi Linier Sederhana 1

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan karyawan terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4 Model Persamaan Regresi 1

Variabel	Unstandardized Coefficients			Keterangan
	B	T	Sig	
(constan)	8.904			
PDO	0.544	5.528	0.000	Positif dan signifikan

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 8,904 + 0,544X + e$$

Keterangan :

Z = Keterlibatan Karyawan

X = Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil uji regresi sederhana pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t-hitung > t-tabel (5.528>2.0106) dengan nilai sig. 0.000<0.05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Hasil Regresi Linier Sederhana 2

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5 Model Persamaan Regresi 2

Unstandardized Coefficients				
Variabel	B	T	Sig	Keterangan
(constan)	18.453			Positif dan signifikan
PDO	0.416	3.154	0.003	

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,453 + 0,416X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil uji regresi sederhana pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t-hitung > t-tabel ($3.154 > 2.0106$) dengan nilai Sig ($0.003 < 0.05$), dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, artinya persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Hasil Regresi Linier Sederhana 3

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6 Model Persamaan Regresi 3

Unstandardized Coefficients				
Variabel	B	T	Sig	Keterangan
(constan)	8.276			Positif dan signifikan
KK	0.920	9.238	0.000	

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,276 + 0,920Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Keterlibatan Karyawan

Hasil uji regresi sederhana pada variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai t-hitung > t-tabel ($9.238 > 2.0106$) dengan nilai Sig ($0.000 < 0.05$), dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Hasil Analisis Jalur

a. Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap keterlibatan karyawan (Z)
Koefisien Beta X $\longrightarrow Z = 0.554$
- 2) Pengaruh keterlibatan karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)
Koefisien Beta Z $\longrightarrow Y = 0.920$
- 3) Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) kinerja karyawan (Y)
Koefisien Beta X $\longrightarrow Y = 0.416$

b. Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui keterlibatan karyawan (Z) sebagai berikut :

$$\begin{array}{c} \text{PDO} \longrightarrow \text{KK} \longrightarrow \text{Kinerja karyawan} \\ = (0.544 \times 0.920) = 1.464 \end{array}$$

c. Pengaruh Total

- 1) Pengaruh persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui keterlibatan karyawan (Z) sebagai berikut :

$$\begin{array}{c} \text{PDO} \longrightarrow \text{KK} \longrightarrow \text{Kinerja karyawan} \\ = (0.416 + 1.464) = 1.880 \end{array}$$

Dari hasil nilai analisis jalur diatas, diketahui bahwa nilai pengaruh total (1.880) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0.416), artinya bahwa keterlibatan karyawan dapat diterima dan dijadikan variabel mediasi. Dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi.

Hasil Sobel Test Calculator

Hasil analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan berdasarkan hasil perhitungan *Sobel Test Calculator* <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>. Hasil perhitungan *Sobel Test Calculator* yaitu nilai t-hitung > t-tabel ($4.7529 > 2.0106$), dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa koefisien memediasi signifikan dan berarti terdapat pengaruh mediasi keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi pada variabel penelitian terdapat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Model Summary	
	R Square	Keterangan
PDO	0.389	Berkontribusi 38.9%
PDO	0.172	Berkontribusi 17,2%
KK	0.640	Berkontribusi 64%

Sumber : data diolah, 2019

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan bahwa : 1) Pengaruh persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dengan nilai *R Square* 38.9% dan sisanya 61.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini; 2) Pengaruh persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R Square* 17,2% dan sisanya 82,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini; 3) Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R Square* 64% dan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan adalah $0.00 < 0.05$, dengan koefisien regresi β sebesar 0,544. Artinya persepsi dukungan organisasi

berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan keterlibatan karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansisiwa Yogyakarta.

Hasil hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah $0.03 < 0.05$, dengan koefisien regresi β sebesar 0,416. Artinya persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansisiwa Yogyakarta.

Hasil hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah $0.00 < 0.05$, dengan koefisien regresi β sebesar 0,920. Artinya keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansisiwa Yogyakarta.

Hasil pengujian analisis jalur dab *sobel test calculator* dalam penelitian menyatakan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi. Hal tersebut didukung dengan hasil analisi jalur dengan nilai sebesar 1.880 dan nilai *sobel test calculator* dengan nilai t-hitung>t-tabel ($4.7529 > 2.0106$). Artinya keterlibatan karyawan mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian, keterlibatan karyawan memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Sarjanawiyata Tamansisiwa Yogyakarta.

PENUTUP

Penelitian mampu membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan maka organisasi harus lebih fokus pada upaya membangun persepsi dukungan organisasi dengan memberikan dukungan, keadilan dan penghargaan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi akan lebih berambisi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi dengan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak positif dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi harus fokus pada upaya membangun keterlibatan karyawan dengan memberikan semangat, dedikasi pada karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain variabel yang sudah digunakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Chandra, C., Remiasa, M., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pt intiland grande. 6(1).
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee

- performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Kambu, A., Ekonomi, F., Cenderawasih, U., Troena, E. A., Setiawan, M., Ekonomi, F., ... Malang, B. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional , Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior , terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *10*, 262–272.
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Mauna, M., & Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83–89.
- Mustika, S., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 9–15.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Paruntu. (2016). The Influence Of Perceived Organizational Support On Job Performance (Study at The Main Office of PT . Bank SulutGo Manado), 4(2), 77–85.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support (pp. 825–836). pp. 825–836.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez romo, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di Pt . Wahana Nismo Manado Analysis Of Effect Of Perceived Organizational Support And Job Involvemen To Employee Engagement At Pt . Wahana Nismo Manado. *6*(2), 620–628.