JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022, 2256-2262
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i3.3054

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam)

Fitriani, Shofia Amin, Besse Wediawati
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
*Correspondence email: fitrianibbatjambi@gmail.

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Organizational Support on Employee Performance through Employee Engagement (study at the Gelam Jamb River Freshwater Aquaculture Center)i. The target population for this research is BPBAT ASN totaling 67 employees with 50 respondents as BPBAT Sungai Gelam ASN technical personnel. This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results of this study indicate thato Organizational support has a negative and insignificant effect on performance,Organizational support has a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement has a positive and significant effect on performance, Organizational support has a positive and significant effect on performance through employee engagement. Employee engagement is proven as a mediating variable in Organizational Support on the performance of the employees of the Sungai Gelam Sungai Gelam Fisheries Freshwater Center, Jambi.*

Keywords*: Organizational Support; Employee Engagement; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparat hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Rindah, 2017). Syarifudin *et al* (2022) mengatakan Dukungan Organisasi yang positif dari perusahaan membuat pegawai mempunyai tanggapan yang baik serta menilai diri bertanggung jawab untuk membalas perusahaan dengan hal positif diantaranya lewat performa kerja yang baik agar terjalin relasi yang bersifat mutualisme. Selain Dukungan Organisasi adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Keterikatan Karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan (Robinson et al., 2014) bahwa Kinerja Karyawan didukung juga oleh variable Keterikatan Karyawan. dan karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi akan meningkatkan kinerja individu. Menurut penulis karena Kinerja Karyawan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi maka perlu adanya dukungan dari organisasi itu sendiri terhadap kinerja melalui Keterikatan Karyawan dan karena itulah maka penulis menjadikan Keterikatan Karyawan sebagai variable intervening.

Tinjauan Pustaka.
Kinerja

Menurut (Anggraini *et al*., 2021) Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya Kinerja adalah satu pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim. (Siswanti & Pratiwi, 2020) mengatakan penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.tributor individu (Siswanti & Pratiwi, 2020)

Dukungan Organisasi

Pratiwi & Muzakki, (2021) mendifinisikan Dukungan Organisasi sebagai Dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. Menurut Untariet al., (2021). Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya. dan banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukungseorang karyawan serta

dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto,2021). Syarifudin et al (2022) mengatakan Dukungan Organisasi yang positif dari perusahaan membuat pegawai mempunyai tanggapan yang baik serta menilai diri bertanggung jawab untuk membalas perusahaan dengan hal positif diantaranya lewat performa kerja yang baik agar terjalin relasi yang bersifat mutualisme.

Keterikatan Karyawan

Katili et al. (2021) mengemukakan *employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu melibatkan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, dan mengekspresikan diri secara fisik dan emosional terhadap pekerjaannya Hastanti (2022) pada penelitiannya menjelaskan bahwa keterikatan karyawan adalah pegawai yang memiliki antusias tinggi secara emosional pada pekerjaannya akan merasa menikmati dan waktu terasa berlalu begitu cepat pada saat bekerja. Pegawai merasakan bahwa adanya tanggung jawab yang harus diemban membuatnya merasa terikat menjadikan pegawai terus berupaya mengembangkan skill dan kompetensi untuk terus meningkatkan kinerjanya terhadap porganisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Syarifudin *et al* (2022) mengatakan bahwa POS mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini diperkuat oleh Kurniasari & Izzati (2013) menyatakan Dukungan Organisasi akan sangat mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan Dukungan Organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai bukti bahwa perusahaan menghargai dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa keberadaan dan kinerjanya dihargai oleh perusahaan akan memiliki POS yang positif dan kemudian akan berdampak pada Employee Engagement (Man & Hadi, 2013). Ketika seorang karyawan merasakan adanya dukungan nyata dari perusahaan, karyawan akan merasa terikat secara emosional dan merasa memiliki pinjaman atas perusahaan yang dapat dibayarnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik.Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastanti (2022) dalam penelitainya dengan sampel 59 ASN responden pekerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mengemukakan Dukungan Organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Sulistyawati, (2020) mengatakan bahwa Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan-karyawati RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Al-Omar et al., (2019) menambahkan bahwa Dukungan organisasi yang dapat terlihat dari kebijakan dan praktik di tempat kerja yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, kesehatan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan akan meningkatkan keterikatan karyawan yang tercermin dari produktivitas dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Ini juga diperkuat hasil penelitian Julita & Andriani (2017) bahwa pada karyawan PT BRI Cabang Banda Aceh mendapati hasil penelitian serupa yaitu semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan yang dimiliki.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan variable terikat yang dipengaruhi oleh banyak faktor dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterikatan karyawan.Hal terebut terbukti pada penelitian itu Diana & Frianto (2021) yaitu Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik sepatu UD Zacyndo yang berada di Tuban dan Mojokerto. Hal tersebut juga terbukti pada penelitian yang dilakukan (Siswanti & Pratiwi, 2020) bahwa keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia. Hal ini berarti bahwa Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki Keterikatan Karyawan yang tinggi maka dapat dipastikan kinerja karyawan meningkat.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kinerja melalui Keterikatan Karyawan

Atmaja (2019) menunjukkan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dan Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumo Surya Perkasa. Begitu juga Ariarni & Afrianty (2017) membuktikan Dukungan Organisasi dan Keterikatan Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Pos kota Madiun mengungkapkan bahwa apabila seorang karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi yang berupa kesejahteraan hidup dan menunjang kebutuhan, seorang karyawan akan mempunyai persepsi dukungan organisasi dan akan timbul rasa keharusan memberikan balasan kepada organisasi sesuai dengan apa yang dia dapatkan, salah satunya dengan menimbulkan rasa keterikatan karyawan yang pada akhirnya karyawan akan bersuka rela berkontribusi berupa hasil kinerja terbaik bagi keberhasilan organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan metode verifikatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Balai Pernan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam yang berjumlah 67 orang. Sampel pada penelitian ini adalah Tenaga Teknis ASN pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam Jambi yang berjumlah 50 orang.

HASIL

Tabel 1
Outer ***Loading Factor*** **(Validitas** ***Konvergen***)

	Dukungan Organisasi (X)	Keterikatan karyawan (Z)	Kinerja karyawan (Y)	Ket
X1.1	0,697			Tidak Valid
X1.2	0,766			Valid
X1.3	0,765			Valid
X1.4	0,879			Valid
X1.5	0,828			Valid
X1.6	0,880			Valid
X1.7	0,837			Valid
X1.8	0,886			Valid
Y1.1			0,925	Valid
Y1.10			0,828	Valid
Y1.11			0,898	Valid
Y1.12			0,926	Valid
Y1.13			0,922	Valid
Y1.14			0,893	Valid
Y1.2			0,869	Valid
Y1.3			0,950	Valid
Y1.4			0,939	Valid
Y1.5			0,863	Valid
Y1.6			0,927	Valid
Y1.7			0,909	Valid
Y1.8			0,930	Valid
Y1.9			0,864	Valid
Z1.1		0,828		Valid
Z1.10		0,861		Valid
Z1.2		0,907		Valid
Z1.3		0,864		Valid
Z1.4		0,921		Valid
Z1.5		0,947		Valid
Z1.6		0,947		Valid
Z1.7		0,863		Valid
Z1.8		0,925		Valid
Z1.9		0,929		Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 menjelaskan nilai *outer loading* untuk butir-butir pernyataan pada variabel harus memiliki nilai di atas 0,7 dan satu di bawah 0,7. pernyataan dengan kode X1 memiliki nilai *loading factor* < 0,7. Jadi ini akan dihapus dari model. Sebuah konstruk dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *cronbach'h alpha* lebih besar dari 0,70, sedangkan menurut (Ghozali, 2017) variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Tabel 3 perbandingan dari nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *construct validity* dan *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2
Construct Reliability and *Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Organisasi (X)	0,930	0,944	0,942	0,672
Keterikatan karyawan (Z)	0,974	0,974	0,977	0,810
Kinerja karyawan (Y)	0,983	0,983	0,984	0,817

Sumber : data olahan

Tabel 3
Nilai *Discriminant Validity*

	Dukungan Organisasi (X)	Keterikatan karyawan (Z)	Kinerja karyawan (Y)
Dukungan Organisasi (X)	0,820		
Keterikatan karyawan (Z)	0,702	0,900	
Kinerja karyawan (Y)	0,626	0,935	0,904

Sumber : data olahan

Tabel 4
Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Keterikatan karyawan (Z)	0,492	0,482
Kinerja karyawan (Y)	0,877	0,871

Sumber : data olahan

Tabel 5
Hasil Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Dukungan Organisasi (X) -> Keterikatan karyawan (Z)	0,698	0,694	0,087	7,980	0,000
Dukungan Organisasi (X) -> Kinerja karyawan (Y)	-0,062	-0,059	0,045	1,380	0,168
Keterikatan karyawan (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,979	0,978	0,039	25,312	0,000

Sumber : data olahan

Tabel 5 terlihat bahwa dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif. Ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 7,980 > 1,96 atau bisa dilihat dari P-value yang bernilai sebesar 0,000 < 0,05. Nilai original sampel sebesar 0,698 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara dukungan organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan adalah positif. Dukungan Organisasi (X) terhadap *Kinerja* (Y) tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 0,168 < 0,05 atau bisa dilihat dari P-value yang bernilai sebesar sebesar 1,380 < 1,96. Nilai original sampel adalah negatif sebesar -0,062 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja adalah negatif. Nilai t-*statistics* keterikatan karyawan terhadap *kinerja* sebesar 25,312 > 1,96 atau dapat dilihat dari P valuenya bernilai 0,000 < 0,05. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,979 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja adalah positif.

Tabel 6
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Dukungan Organisasi (X) -> Keterikatan karyawan (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	0,683	0,680	0,098	6,984	0,000

Sumber : data olahan

Tabel 6 pengaruh tidak langsung Dukungan Organisasi terhadap *Kinerja* melalui Keterikatan Karyawan memiliki nilai yang signifikan, ini dapat dilihat dari nilai t-*statistics* sebesar 6,984 > 1,96 dan P value yang bernilai 0,000 < 0,05. dengan demikian maka dapat dikatakan variabel keterkatan karyawan memediasi variabel dukungan organisai terhadap kinerja Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui keterikatan karyawan sebagai variabel mediator, Menurut Sholihin et al,(2013) untuk melihat pengujian efek mediasi dapat dilakukan dengan menghitung *variance accounted for* (VAF) dengan rumus pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)/ pengaruh total (*total effect*). Dimana pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung. Jadi VAF merupakan ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Hasil Perhitungan VAF terbagi 3 kategori yaitu: Sempurna (*full mediation, VAF>80%*); Mediasi sebagian (*partial mediation; 20%<=VAF<=80%*); dan Tidak ada mediasi (VAF < 20%). Sedangkan Tabel 7 pada penelitian ini hasil perhitungan VAF adalah sebesar 92% yang artinya variabel Keterikatan karyawan memediasi secara sempurna hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Kinerja.

Tabel 7
Perhitungan nilai VAF

VAF =	Pengaruh tidak langsung Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung
VAF =	(0,698 x 0,979) (0,698 x 0,979) + 0,062
VAF =	0,92

Sumber : data olahan

SIMPULAN

Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPBATSG. Artinya Kinerja Karyawan BPBAT Sungai Gelam tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh hanya Dukungan Organisasi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Artinya jika dukungan organisasi tinggi, maka keterikatan karyawan akan tinggi juga. Tetapi jika dukungan organisasi rendah maka keterikatan karyawan akan

rendah juga. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika keterikatan karyawan tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Tetapi jika keterikatan karyawan rendah maka kinerja akan rendah juga. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Keterikatan karyawan. Artinya Keterikatan Karyawan mampu memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan BPBAT sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka BPBAT Sungai Gelam harus meningkatkan Dukungan Organisasi melalui keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.

Anggraini, A., Tridayanti, H., & Damayanti, E. 2021. The Influence of Work Environment and Perceived Organizational Support on the Employee Performance of PT Y in Surabaya with Employee Engagement as an Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 35–51.https://doi.org/10.29138/je.v21i1.132

Agustiningrum, S. D. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(2).

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.

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Balain, S., Barbera, K. M., Beugré, C. D., Bindl, U. K., Binnewies, C., Brouwers, S., Carter, R., Cooper-Thomas, H. D., Rosa, G. M. D. La, Prins, P. De, Durán, M. A., Extremera, N., Feldt, T., Fetzer, B., Fleck, S., Gagné, M., George, J. M., … Youssefnia, D. 2010. *Handbook of Employee Management* (S. L.Albrecht & Deakin University (eds.)).

Allen, M. W., & Brady, R. M. 1987. Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, *10*(3), 316–341. https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0893318997010003003

Ariarni, N., & Afrianty, T. W. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *50*(4).

Atmaja, J. P. W. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa di Lombok. *AGORA : Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, *7*(1). https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8148

Baumruk, R. 2006. Why managers are crucial to increasing engagement: Identifying steps managers can take to engage their workforce. *Strategic HR Review*, *5*(2), 24–27.

Clifton, D. O., & Anderson, E. 2002. *Strengths Quest: Discover and Develop Your Strengths in Academics, Career, and Beyond* (1st ed.). Gallup Press.

Dai, K., & Qin, X. 2016. Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Sciences*, *4*(12), 46–57.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. 2019. Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *68*(1), 171–193.

Diana, S., & Frianto, A. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, *9*(3).

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowan, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507.

Fatdina. 2009. Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, *36*(1), 1–17.

Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Universitas Diponegoro.

Fitria, A. A. 2018. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment) *Skripsi*, Universitas Brawijaya.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamida, H., Sodik, S., & Rahayu, Y. I. 2020. Pengaruh

Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(1).

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., & Plowman, S. K. 2012. *The Relationship between Engagement at Work and Organizational Outcomes 2012 Q12® Meta-Analysis*.

Hastanti 2022 Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee ngageman terhadap kinerja Karyawan pegawai Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10

J, A. 2014. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *63*(3), 308–323.

Julita, S., & Andriani, I. 2017. Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, *16*(1), 40–53.

Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. 2021. The Effects of Leaderships Styles, Work-LifeBalance,and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.

Kurniasari, R., & Izzati, U. A. 2013. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Character*, *2*(1).

Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Agora : Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 4(2)

Lockwood, N. R. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, *1*(1), 1–12.

Man, G. S., & Hadi, C. 2013. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, *2*(2).

Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.

Margaretha, M., & Saragih, S. 2008. Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi. *The 2nd National Conference UKWMS*.

Mujiasih, E. 2015. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Orgazational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51.

Mustafid, H. 2017. Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Tarbawi*, *3*(1), 1–14.

Nabila, H. A., & Ratnawati, I. 2021. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *9*(4).

Pawar, B. S. 2020. *Employee Performance and Well-being Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality* (1st ed.). Routledge India.

Pratiwi, A. R., & Muzakki. 2021. Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 111–120.

Rhoades, L., & Robert Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714.

Rindah. 2017. Analisis Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, *5*(1), 109–119.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior, 16th Edition* (S. Yagan (ed.); 16th ed.). Pearson.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. 2004. *The Drivers of Employee Engangement*.

Rustono, A., & Akbary, M. F. 2015. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (dapen) Telkom Bandung. *EProceedings of Management*, 1172–1178.

Saks, A. M. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.

Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.

Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. 2020. Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan : Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *9*(3).

Solihin & Ratmono, 2013. Analisisi SEMPLS dengan WarPPLS 3.0 untuk Hubungan Non Linear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis Penerbit CV.Andi Offset 2013

Sugiono, S. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* CV. Alfabeta.

Syarifudin, Sudarmaji,Suherman 2022 Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behaviordi KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(1)

Wahyuni, R. A. 2019. Perceived Organizational Support dan Talent Management terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, *7*(4).

Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. 1997. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, *40*(1), 83.

Wicaksono, A. R., Amin, S., & Solihin, A. 2021. *The role of mediating job satisfaction to improve organizational justice and turnover intentions*. *5*(1), 1–9.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Penerbit Nas Media