

PENGARUH PERSEPSI ORGANISASI, KEPUASAN DAN KETERIKATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPERMARKET SUPERINDO DI SURABAYA

M Muzakky Hakim
Muzakky.hakim@gmail.com
Yahya Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

High employee performance is one of the criteria for achieving the company's goal. This goal is achieved from the company's efforts to manage the potential human resources to improve the performance result among others are the perception of organizational support, work satisfaction, and work engagement. The research population used 40 employees of Superindo Supermarket Kertajaya Indah Surabaya. Moreover, it sample collection technique used the census method. Meanwhile, the research data analysis technique used multiple linear regressions. It perception of organization support, work satisfaction, and work engagement was feasible as the predictor of the employees' performance fluctuation. Moreover, the determination coefficient level (R^2) obtained at 0.561 showed that the contribution given by several variables continuously to the employees' performance fluctuation was 56.1 positively affected the employees' performance. Research conducted this time still has many limitations including: 1. There are time limitations due to the tight working hours of Superindo Kertajaya Indah Surabaya as a source of information, making the data obtained is not optimal 2. The research only focuses on the study of the perception of organizational support, job satisfaction and job attachment related to employee performance

Keywords: Organization Support, Satisfaction, Engagement, Performanc

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisa data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian memperlihatkan memperlihatkan persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja layak digunakan sebagai prediktor naik turunnya kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,561 menunjukkan kontribusi yang diberikan dari variabel tersebut secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 56,1%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan kali ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah: 1. Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya sebagai sumber informasi, menjadikan data yang diperoleh tidak maksimal 2. Penelitian hanya memfokuskan pada kajian mengenai persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan berorientasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, maka hal ini dapat

meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya secara cepat (Manalu *et.al.* 2021).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai dan diukur melalui kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran. Mangkunegara (2018:67), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai kinerja yang baik”. Untuk itu pegawai harus mengusahakan peningkatan kinerja karyawan yang sebaik-baiknya, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi perusahaan yang akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mengembangkan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang optimal merupakan keharusan bagi perusahaan agar perusahaan tetap *go in concern* termasuk pada perusahaan ritel Superindo.

Superindo milik PT Lion Superindo menjadi ritel grosir dengan jumlah gerai terbanyak di Indonesia. Ritel grosir yang menyasar pasar kelas menengah tersebut tercatat memiliki 186 gerai pada 2021, (Katadata, 26 November 2021). Salah satu gerai PT Lion Superindo adalah Superindo Kertajaya Indah di Surabaya. Sebagai perusahaan ritel yang berkembang, salah satu program Superindo Kertajaya Indah di Surabaya dalam menghadapi persaingan adalah penyiapan Sumber Daya Manusia. Penyiapan SDM Faktor penting suksesnya suatu perusahaan dalam jangka panjang harus berorientasi pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai dan diukur melalui kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan dalam bekerja adalah sesuatu yang memiliki sifat individu serta kepuasan kerja dari masing-masing individu adalah berbeda satu dengan lainnya atas prosedur nilai pada dirinya. Nilai-nilai tersebut timbul ketika seseorang bisa mengoptimalkan seluruh keahlian yang ia miliki. Banyaknya komponen yang terpenuhi

berdasarkan keahliannya, akan semakin kuat tingkat kepuasan yang dirasakan begitupun sebaliknya. Salah-satu media yang utama dari manajemen sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan yaitu dapat terwujudnya perasaan puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya

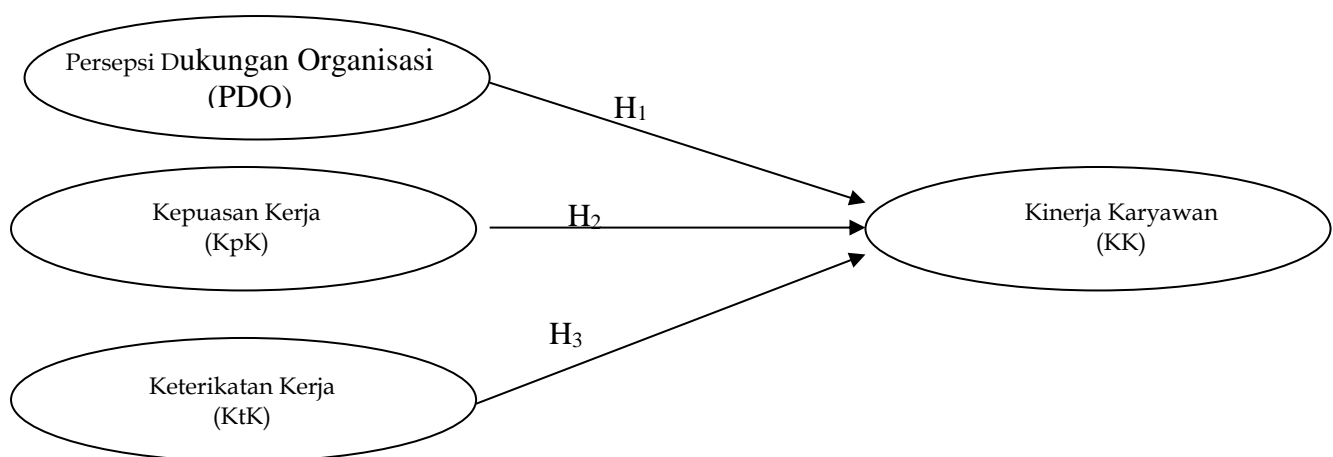
Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagemen*) memperlihatkan kemampuan karyawan mengenali dirinya terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta secara emosional komit atas tugasnya, dan mampu mengoptimalkan segala daya yang dimilikinya guna pelaksanaan tugasnya. Keterikatan kerja bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi

Penelitian Terdahulu

penelitian berkaitan dengan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. populasi adalah karyawan tetap Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan. Metode dalam pengambilan sampel adalah dengan metode *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, deskripsi karyawan terhadap seluruh variabel dalam kategori baik dan seluruh hipotesis didukung. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan sebaiknya untuk penelitian selanjutnya model dalam penelitian ini digunakan pada objek yang berbeda seperti pada karyawan rumah sakit, hotel, perbankan yang dianggap memiliki tingkat turnover tinggi dan komitmen yang rendah.

MODEL KONSEPTUAL



Gambar 1
Rerangka konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan umum pegawai bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Robbins dan Coulter dalam Prastiwi *et.al* (2020) mengungkapkan, "seorang karyawan menerima dukungan dari organisasi di tempat dia bekerja yang bisa membantu kebutuhan serta mensejahterakan hidupnya, maka persepsi dukungan organisasi akan menyebabkan seorang karyawan merasa bahwa dia wajib untuk membalas apa yang diberikan organisasi sesuai dengan kemampuan berupa kinerja terbaik."

H₁ = Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Robbins dalam Febriantoro (2018) mengungkapkan bahwa seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Artinya seseorang yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan senang bekerja, dan ketika seseorang senang bekerja maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan kerja menurut Qodariah, (2019) adalah "sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang".

H₃ : keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan metode statistik deskriptif dimana akan dibahas pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen

Gambaran Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya berjumlah 40 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sejumlah 40 orang.

Persepsi Dukungan Organisasi (PDO)

Dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya merasa didukung oleh manajemen organisasi mereka, termasuk dukungan dari atasan secara langsung, serta tentang bagaimana organisasi menghormati dan peduli terhadap karyawan. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi

dukungan organisasi, (Rhoades dan Eisenberger, dalam Mawaddah, 2019) yaitu :a. Kesejahteraan b. Sikap c. Penyediaan Bantuan d. Kontribusi

Kepuasan Kerja (KpK)

Kepuasan Kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya terhadap pekerjaannya. Keadaan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan rekan kerja. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, (As'ad, 2016:117) antara lain a.Puas terhadap ganjaran atau kompensasi.b.Puas terhadap jenis kerja,. c.Puas terhadap keadilan.Puas terhadap teman kerja.

Keterikatan Kerja (KtK)

Keterikatan kerja merupakan keadaan kondisi psikologis karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Suatu derajat atau keterlibatan secara fisik, emosional, dan kognitif antara seseorang dengan perusahaan tempatnya bekerja. Terdapat delapan indikator keterikatan kerja (Schaufeli dan Bakker dalam Renaldy, 2021) antara lain : a.Tingkat energi adalah kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya b.Keikhlasan adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat dan tidak mengeluh e. Rasa bangga adalah suatu hal yang membuat seseorang termotivasi untuk meraih sesuatu.d..Inspirasi adalah suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang kreatif. e..Menantang merasa tertarik untuk melakukan suatu pekerjaan.f.Totalitas yaitu mengerahkan seluruh kemampuan, pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya.g. Komitmen adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. h.Kepuasan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Kinerja Karyawan (KK)

Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, (Robbins (2017:260);a.Kualitas.b.Kuantitas.c.Ketepatan.d.waktu e.Efektivitas f.Kemandirian

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach aplha* masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013 : 42).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R^2 tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

UJI KELAYAKAN MODEL**Koefisien Determinasi (R^2)**

Semakin besar R^2 berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Apabila nilai R^2 semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan digunakan untuk menguji layak atau tidaknya model penelitian antara lain; persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja layak dijadikan predictor naik-turunnya kinerja karyawan. Uji kelayakan model dalam penelitian menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi yaitu 5 persen.

ANALISA PEMBAHASAN**Gambaran Jenis Kelamin Responden**

Hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya adalah :

Tabel 4
Gambaran Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Total	Persen
Laki-Laki	17	42,5%
Perempuan	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber Data Sekunder 2022

Tabel 4 diatas memperlihatkan bahwa dari 40 responden karyawan Superindo Kertajaya Indah paling banyak mereka dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden atau sebanyak 57,5%. Sedangkan sebanyak 17 responden atau sebanyak 42,5% adalah karyawan laki-laki

Gambaran Usia Responden

Tabel 5
Gambaran Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosen
20-25 tahun	21	52,5%
26-30 tahun	12	30,0%
31-35 tahun	3	7,5%
36-40 tahun	2	5,0%
> 40 tahun	2	5,0%
Total	40	100%

Sumber : Data Sekunder 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 40 responden karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya terbanyak adalah mereka yang berusia antara 20-25 tahun sejumlah 21 orang dengan prosentase sebesar 52,5%. Karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sejumlah 12 orang dengan prosentase sebesar 30,0%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun sejumlah 3 orang dengan prosentase sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya masing-masing sejumlah 2 orang dengan prosentase masing-masing sebesar 5,2% merupakan karyawan yang berusia antara 36-40 tahun dan diatas 40 tahun

Gambaran Masa Kerja Responden

Hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden diperoleh gambaran mengenai masa kerja karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya sebagai berikut

Tabel 6
Gambaran Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Prosen
< 3 tahun	7	17,5%
3-5 tahun	14	35,0%
6-10 tahun	14	35,0%
> 10 tahun	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Sekunder 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 40 responden karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya terbanyak adalah mereka yang memiliki masa kerja diatas 6-10 tahun sejumlah 14 orang dengan prosentase sebesar 35,0%. Karyawan yang memiliki masa kerja antara 3-5 tahun sejumlah 14 orang dengan prosentase sebesar 35,0%, Sedangkan sisanya sejumlah 5 orang dengan prosentase sebesar 12,5% merupakan karyawan yang telah bekerja diatas 10 tahun.

Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 7
Distribusi Tanggapan Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Kesejahteraan	0	0	7	22	11	164	40	4,10
Sikap	0	7	25	8	0	121		3,03
Penyediaan Bantuan	0	0	7	23	10	163		4,08
Kontribusi	0	1	9	25	5	154		3,85
Total	0	8	48	78	26	602		3,76

Sumber : Data Sekunder 2022

Tabel 7 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi sebesar 3,76. Nilai rata-rata ini masuk dalam interval kelas kategori $3,40 < x \leq 4,20$, menunjukkan responden memberi nilai setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya menyatakan setuju atas butir-butir yang ada dalam persepsi dukungan organisasi.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Merupakan tanggapan karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya tentang aspek psikologis yang mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Tabel 8
Distribusi Tanggapan Kepuasan Kerja

Burtir pernyataan	Freak					TOTAL N SKOR	MEAN	
	STS	TS	CS	S	SS			
Puas terhadap Kompensasi	0	7	13	17	3	130	3,40	
Puas terhadap Jenis kerja	0	1	15	16	8	151	3,78	
Puas terhadap Keadilan	0	4	14	18	4	142	40	3,55
Puas terhadap Teman kerja	0	2	12	17	9	153	3,83	
Total	0	14	54	68	24	582	3,64	

Sumber:Data Sekunder 2022

Tabel 8 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan kepuasan kerja sebesar 3,64. Nilai rata-rata ini masuk dalam interval kelas kategori $3,40 < x \leq 4,20$,

menunjukkan responden memberi nilai setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya menyatakan setuju atas butir-butir yang ada dalam kepuasan kerja.

Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Kerja

Tanggapan responden mengenai ketgerikatan kerja merupakan tanggapan responden berkaitan dengan keadaan kondisi psikologis karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya. Suatu derajat atau keterlibatan secara fisik, emosional, dan kognitif antara seseorang dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan diperoleh distribusi frekuensi tanggapan responden berkaitan dengan keterikatan kerjasebagai berikut :

Tabel 9
Distribusi Tanggapan Keterikatan Kerja

Butir Pernyataan	Frek					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Tingkat energi	0	5	13	21	1	138	40	3,45
Keikhlasan	0	3	11	18	8	151		3,78
Rasa bangga	0	1	11	20	8	155		3,88
Inspirasi	0	4	10	19	7	149		3,73
Menantang	0	0	10	18	12	162		4,05
Totalitas	0	3	9	19	9	154		3,85
Komitmen organisasi.	0	1	13	25	1	146		3,65
Kepuasan	0	2	10	26	2	148		3,70
Total	0	19	87	166	48	1.203		3,76

Sumber : Data Sekunder 2022

Tabel 9 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan keterikatan kerja sebesar 3,76. Nilai rata-rata ini masuk dalam interval kelas kategori $3,40 < x \leq 4,20$, menunjukkan responden memberi nilai setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya menyatakan setuju atas butir-butir yang ada dalam keterikatan kerja.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 10
Distribusi Tanggapan Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Frek.					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Kualitas.	0	0	5	28	7	162	40	4,05
Kuantitas.	0	2	15	23	0	141		3,53
Ketepatan waktu	0	0	8	25	7	159		3,98
Efektivitas	0	0	6	18	16	170		4,25
Kemandirian	0	4	16	19	1	137		3,43
Total	0	6	50	113	31	769		3,85

Sumber : Data Sekunder 2022

Tabel 10 menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan kinerja karyawan sebesar 3,85. Nilai rata-rata ini masuk dalam interval kelas kategori $3,40 < x \leq 4,20$, menunjukkan responden memberi nilai setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya menyatakan setuju atas butir-butir yang ada dalam kinerja karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 11
Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir PDO 1	0,601	0,000	Valid
Butir PDO 2	0,686	0,000	Valid
Butir PDO 3	0,793	0,000	Valid
Butir PDO 4	0,691	0,000	Valid

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 11 terlihat tingkat signifikansi masing-masing butir pernyataan persepsi dukungan organisasi semuanya berada dibawah nilai kritis 0,05. Tingkat nilai *pearsoncorrelation* yang didapat keseluruhan butir di atas nilaikritis sebesar 0,30. Hasil tersebut menunjukkan semua butir-butir yang menyatakan tentang persepsi dukungan organisasi dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 12
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir KpK 1	0,778	0,000	Valid
Butir KpK 2	0,620	0,000	Valid
Butir KpK 3	0,789	0,000	Valid
Butir KpK 4	0,724	0,000	Valid

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 12 terlihat tingkat signifikansi masing-masing butir pernyataan kepuasan kerja semuanya berada dibawah nilai kritis 0,05. Tingkat nilai *pearson correlation* yang diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30. Hasil ini mengindikasikan butir-butir pernyataan tentang kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja

Tabel 13
Uji Validitas Keterikatan Kerja

Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir KtK 1	0,521	0,000	Valid
Butir KtK 2	0,764	0,000	Valid
Butir KtK 3	0,703	0,000	Valid
Butir KtK 4	0,635	0,000	Valid
Butir KtK 5	0,651	0,000	Valid
Butir KtK 6	0,681	0,000	Valid
Butir KtK 7	0,440	0,004	Valid
Butir KtK 8	0,392	0,012	Valid

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 13 terlihat tingkat signifikansi masing-masing butir pernyataan keterikatan kerja semuanya berada dibawah nilai kritis 0,05. Tingkat nilai *pearson correlation* yang diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30. Hasil ini mengindikasikan butir-butir pernyataan tentang keterikatan kerja dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 14
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir KK 1	0,698	0,000	Valid
Butir KK 2	0,579	0,000	Valid
Butir KK 3	0,730	0,000	Valid
Butir KK 4	0,732	0,000	Valid
Butir KK 5	0,651	0,000	Valid

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 14 terlihat tingkat signifikansi masing-masing butir pernyataan kinerja karyawan semuanya berada dibawah nilai kritis 0,05. Tingkat nilai *pearson correlation* yang diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30. Hasil ini mengindikasikan butir-butir pernyataan tentang kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,681	4	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,706	4	0,60	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,755	8	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,703	5	0,60	Reliabel

Sumber: Data Sekunder 2022

Berdasarkan Tabel 15 terlihat nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja serta kinerja karyawan lebih besar 0,60. Hasil ini mencerminkan bahwa butir-butir pernyataan dari seluruh variabel tersebut adalah reliabel atau handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

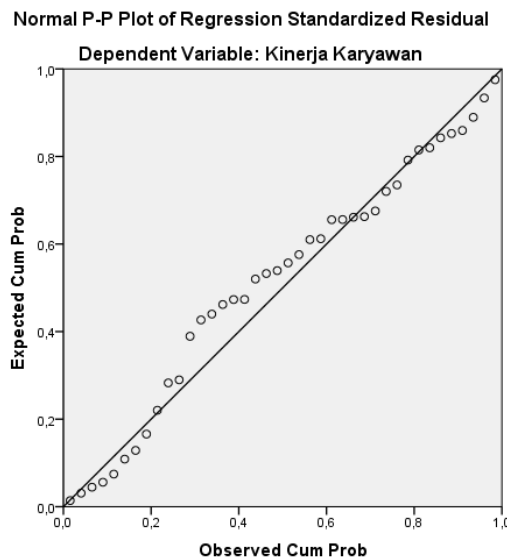
Models	Unstandardised Coeficients		Standardised Coeficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constan)	3,084	2,395			1,288	,206
Persepsi Dukungan Organisasi	,357	,162	,308		2,207	,034
Kepuasan Kerja	,260	,106	,292		2,452	,019
Keterikatan Kerja	,232	,076	,399		3,045	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Sekunder 2022

Hasil pengujian diatas selanjutnya dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :
 $KK = 3,084 + 0,357PDO + 0,260KpK + 0,232KtK$

Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Data Sekunder 2022

Gambar 3

Grafik Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan distribusi data yang dihasilkan telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil ini diperkuat dengan hasil uji normalitas melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 17
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,43538048
	Absolute	,124
Mostt Extrem Difference	Positiv	,058
	Negativ	-,124
Kolmogorof-Smirnof Z		,782
Asymp.Sig.(2-tailed)		,573

a. Test "distribution" is "Normal.

b. Calculated "from" data.

Sumber : Data Sekunder 2022

Hasil diatas memperlihatkan besarnya tingkat *asymptsig (2-tailed)* yang dihasilkan adalah $0,573 > 0,050$. Perolehan tersebut mencerminkan bahwa penggunaan data didalam model regresi telah terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa uji yang dilakukan baik melalui pendekatan grafik model ataupun melalui pendekatan *Kolmogorov-smirnov* telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Pelaksanaan uji multikolinieritas diperoleh hasil sebagai berikut :

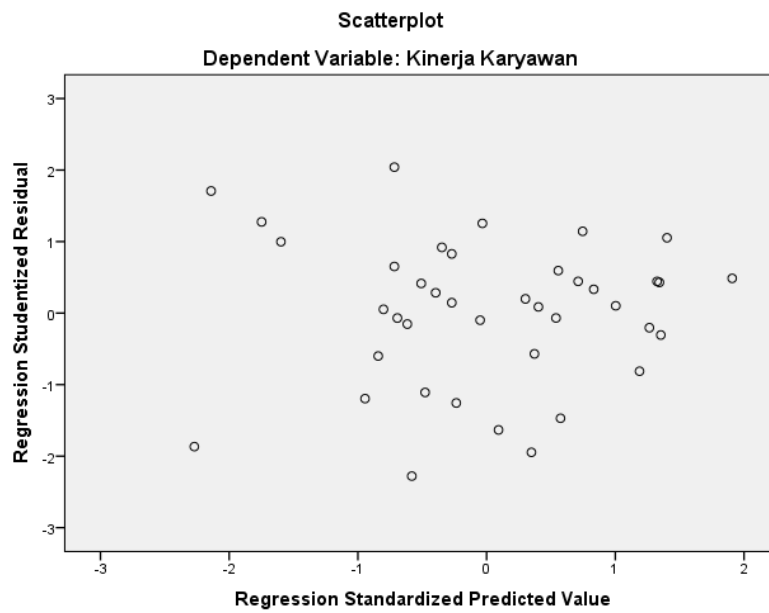
Tabel 18
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleran	Nilai VIF	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi	0,627	1,596	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,861	1,161	Bebas Multikolinieritas
Keterikatan kerja	0,712	1,405	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan tabel 18 terlihat bahwa masing-masing variabel bebas persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja memiliki nilai *Variance Influence Factor (VIF)* lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya hubungan yang erat antar variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan model yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Heteroskedastisitas



Sumber : Data Sekunder 2022

Gambar 4
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Berdasarkan gambar 4 terlihat sebaran titik-titik telah menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian terhindar dari gangguan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 19
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,623	3	34,208	15,326	,000 ^b
	Residual	80,352	36	2,232		
	Total	182,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan tabel 19 terlihat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,050 (*levels of significany*). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan Superindo Kertajaya Indah Surabaya bisa diprediksi melalui persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 20
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,524	1,49399

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Sekunder 2022

Berdasarkan tabel 20 terlihat tingkat *Rsquare* (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,561. Besarnya nilai ini memperlihatkan sumbangan dari model yang digunakan penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja serta keterikatan atas naik-turunnya kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,1\% = 43,9\%$) dikontribusi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 21
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

Variable	Coefficient Regression	Tingkat Signifikan	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,357	0,034	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0,260	0,019	Berpengaruh
Keterikatan Kerja	0,232	0,004	Berpengaruh

Sumber Data : Tabel 17 Diolah

Berdasarkan Tabel 21 akan diuraikan pengaruh masing-masing persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya sebagai berikut ;

1. Pengaruh variabel persepsi dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan
Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan persepsi dukungan organisasi sebesar $0,034 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,357. Hasil ini mencerminkan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya adalah signifikan dan positif.
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan kepuasan kerja sebesar $0,019 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,260. Hasil ini mencerminkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya adalah signifikan dan positif.
3. Pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan
Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan keterikatan kerja sebesar $0,004 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,232. Hasil ini mencerminkan pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya adalah signifikan dan positif.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Kondisi ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan atas dukungan organisasi yang

mereka terima akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Tumbuhnya rasa yakin dalam diri pegawai terhadap perusahaan yang mau mendukung penuh serta perhatian atas tingkat kesejahteraan mereka, menjadikan para pegawai membalas kebaikan perusahaan dengan bekerja sebaik-baiknya, mengeluarkan segala kemampuannya. Kondisi ini menjadikan pegawai memiliki rasa ketergantungan atas pekerjaannya di perusahaan, sehingga pegawai semakin memiliki kemampuan dan peduli dalam keterlibatannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya dengan arah hubungan yang positif. Kondisi ini mencerminkan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai, dan motivasi. bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang menyukai menikmati kepuasan kerja ketika bekerja, akan mengutamakan tugas yang dikerjakannya dibandingkan balas jasa walaupun balas jasa tersebut juga menjadi bagian yang vital. Kepuasan yang didapat seorang karyawan akan mendorong mereka yang bekerja lebih baik, karena kepuasan kerja merupakan media untuk mengactualisasikan diri. Kondisi demikian dapat ditunjukkan dengan melihat perilaku karyawan ketika bekerja, membuat mereka memiliki kebanggaan terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Simpulan

Atas dasar perolehan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah 1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Kondisi ini menunjukkan karyawan yang menganggap dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi dan kemudian mengembangkan hubungan lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi, karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Kondisi ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai, dan motivasi. bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerja mereka. 3. Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya. Kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan merasa nyaman dan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya 4. maupun tanggung jawab peran yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan performa kerja untuk perusahaan.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan kali ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah: 1. Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja supermarket Superindo Kertajaya Indah Surabaya sebagai sumber informasi, menjadikan data yang diperoleh tidak maksimal. 2. Penelitian hanya memfokuskan pada kajian mengenai persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian belum memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja. 3. Penggunaan sumber data hanya berdasarkan kuisioner sehingga dirasa memiliki kekurangan dalam mencerminkan keadaan sebenarnya, oleh sebab perlu menambahkan dengan menggunakan wawancara atau *interview* agar didapat data yang lebih baik.

Saran

Atas dasar perolehan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah: 1. Perusahaan hendaknya tetap memaksimalkan persepsi karyawan atas dukungan organisasi seperti keadilan atas karyawan guna mengembangkan kemampuan mereka, support pimpinan dan gaji, promosi, pelatihan secara menyeluruh adil dan merata. 2. Perusahaan hendaknya dapat memanfaatkan potensi yang dipunyai agar dapat memenuhi kepuasan karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. 3. Perusahaan hendaknya memberikan apresiasi bagi karyawan seperti halnya pemberian insentif, bonus, dan promosi jabatan. Dengan memberikan apresiasi yang lebih kepada karyawan tentunya karyawan akan merasa terikat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. 4. Bagi penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen seperti, gaya kepemimpinan juga lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N.I.W. dan Windayanti, 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1): 23-30.
- Agustyna, A., dan A.P. Prasetyo 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(1) : 28-38.
- Albrecht, S. 2014. *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Elgar Publishing. UK
- As'ad. 2016. *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Asmaryani, E., B.Mursito, Dan Istiatin, 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Stres Kerja, Work Engagement, Penempatan Dan Kepemimpinan (Studi Pada FKIP UNS). *Edunomika*. 4(2) : 620-631.
- Dewi, D.P., F. Indriati dan P.D. Soelin, 2020. Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And Employee Engagement On Employee Performance. *International Journal of Management (IJM)*. 11(6) : 707-717.
- Febriantoro, K. 2018. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha Dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 3(2) : 81-90.

- Ghozali. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafidzunnur. 2021. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Smk Negeri 2 Singosari Di Masa Pandemi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Handoko. T.H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF Press. Yogyakarta.
- Haris, A., B. Semmaila, dan S. Serang. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja dan Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal* 3(2):204-218.
- Hasibuan. M. SP. 2018. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Hidayati, H.N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Fashion Ramayana Mal Alun-Alun Malang, *Tesis*. Universitas Negeri Malang
- Jovitta, 2019. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Bank XYZ. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- Junaedi, A.A.S. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*. 21(1) : 158-167.
- Kardini, N.L. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Duta Plaza Di Denpasar. *Jurnal Satyagraha*. 2(1) : 126-140.
- Kustya, N.D. dan R. Nugraheni. 2020. Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*. 9(2) : 1-13.
- Mahmudi. 2018. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP SYIM YPKN. Yogyakarta.
- Manalu, A.R., R. Thamrin, M.Hasan dan D. Syahputra., 2021. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management*. 1(2) : 42-49
- Mangkunegara. A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Masri. S. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Mawaddah, N. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement (Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wil. IV Makassar). *Skripsi*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Moehariono, 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. RAJawalil Pers. Jakarta.
- Nabila, H.A. 2020. 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) : 1-12
- Prastiwi, E.Y., LK Ningsih, dan E.S. Gorda. 2020. Perceived organizational support dan kinerja pegawai : leader member exchange sebagai mediator. *Kinerja*. 17 (2) : 298-304.
- Qodariah, 2019. Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*. 1(2) : 53-64.

- Renaldi, A. 2021. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 1(2) : 103-112.
- Rivai, Z.,V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan A.J. Timothy, 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins. S. 2017. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sarinah, L. 2021. Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPRS Patriot Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 5(3) : 2543-2547.
- Simamora. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinaga, R.A. 2019. Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Medan
- Sitanggang. 2017. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Marketing PT. Infomedia Nusantara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeth. Bandung
- Yusuf, R.M., R. Taroreh, dan G.G. Lumintang, 2019. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA*. 7(4) :4787-4787.

