

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rival Muttakin⁽¹⁾ Khairul Bahrin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

rivalmuttakincell@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Employee Engagement and Perceived Organization Support on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency. This research is a quantitative descriptive study, with the population being employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency as the research subjects. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Meanwhile, the analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression analysis with hypothesis testing. The results of this study show that employee engagement has a positive effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency. This means that the higher the level of employee engagement, the higher the level of employee performance. Perceived Organization Support has a positive effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency. The better the level of Perceived Organization Support, the higher the level of employee performance. Employee engagement and Perceived Organization Support simultaneously or together have a positive and significant effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency. This means that if the level of Employee Engagement and Perceived Organization Support in the Public Works and Spatial Planning Agency is high, it will improve the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency (Pupr) of Kepahiang Regency.

Keywords: Employee Engagement, Perceived Organization Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi pemerintah dituntut untuk dapat beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik salah satu bagian yang memiliki dampak sangat besar bagi setiap organisasi adalah tingkat sdm suatu organisasi. SDM dalam suatu organisasi dituntut agar mampu beradaptasi dengan perubahan agar mampu bersaing di era yang semakin kompetitif. Organisasi mampu melakukan peningkatan pada kinerja para pegawainya.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Sebagai lembaga yang berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan tata ruang daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kepahiang memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien. Untuk

mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius. Istilah kinerja berasal dari (*job performance atau actual Performance*) yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman et al., 2021). Ketika setiap individu mampu menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini akan menjadi pendorong utama tercapainya tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Namun, meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara instan atau satu dimensi saja, karena terdapat banyak faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi.

Salah satu variabel kunci yang sering dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja adalah *employee engagement*, yaitu keterikatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang membara, dedikasi penuh, serta antusiasme yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Mereka tidak hanya memenuhi target minimum, tetapi juga bersedia memberikan upaya ekstra demi kemajuan organisasi. Berbagai penelitian menegaskan korelasi positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, sehingga organisasi di berbagai sektor berlomba-lomba menciptakan program-program untuk meningkatkan keterikatan ini.

Selain engagement, *Perceived Organization Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja individu. POS didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai merasa didukung misalnya melalui penghargaan, pelatihan, ataupun perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka cenderung membalas dengan loyalitas yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, dukungan organisasi berfungsi sebagai modal sosial yang memupuk motivasi dan loyalitas karyawan.

Perceived organization support diperlukan dalam menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi dapat menyesuaikan diri. Dengan dukungan positif yang diberikan organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan akan tercipta lebih baik. Dukungan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga pekerjaan dapat lebih mudah selesai dan lebih efisien. Di samping itu saat karyawan / pegawai menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan mendukung karyawan akan membalas dan menunjukkan lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Y.N. Sukoco dalam (Siti, 2025) *Perceived organization support* dipahami sebagai persepsi kawayawan / pegawai tentang sejauh mana organisasi mendukung mereka dan seberapa siap organisasi untuk membantu ketika diperlukan.

Di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang, hasil observasi awal dengan Bapak Ibnu menunjukkan sejumlah tantangan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai. Beberapa target program kerja belum tercapai sesuai harapan, Fenomena ketidakhadiran, rendahnya inisiatif, serta kurangnya dedikasi dalam menyelesaikan tugas menjadi sinyal bahwa tingkat *engagement* dan persepsi dukungan organisasi di lingkungan ini perlu mendapat perhatian lebih.

Menurunnya kinerja karyawan mulai terlihat dari berbagai aspek perilaku kerja sehari-hari. Karyawan menunjukkan antusiasme yang rendah dalam mengikuti rapat atau forum koordinasi, bahkan tidak jarang hanya hadir secara fisik tanpa kontribusi berarti. Ide-ide inovatif yang dulunya muncul secara alami kini menjadi langka, dan banyak tugas dijalankan sekadar untuk memenuhi kewajiban, tanpa adanya dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Kurangnya inisiatif dan semangat kolaboratif mengindikasikan berkurangnya keterlibatan secara kognitif, emosional, maupun perilaku.

Ini semakin dibenarkan jika dikaitkan dengan rendahnya persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi. Keluhan mengenai minimnya penghargaan, baik dalam bentuk materi seperti bonus dan insentif, maupun bentuk nonmateri seperti apresiasi, pengakuan, atau

perhatian atasan, menjadi hal yang sering terdengar. Selain itu, terbatasnya akses terhadap program pengembangan seperti pelatihan, fasilitas kesehatan, maupun dukungan psikologis, memperkuat persepsi bahwa organisasi tidak memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam kondisi tersebut, muncul kecenderungan yang dikenal dengan istilah *quiet quitting*, yaitu ketika karyawan tetap bekerja secara formal namun tanpa keterlibatan yang utuh. Mereka hanya menjalankan tugas pada tingkat minimum yang diwajibkan, tanpa adanya dorongan untuk berkontribusi lebih. Fenomena ini pada akhirnya berdampak nyata terhadap turunya kualitas dan produktivitas kerja dalam jangka panjang.

Employee engagement telah banyak diteliti sebagai salah satu prediktor kuat kinerja karyawan. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Menurut Bakker, A. B., & Demerouti, (2008), karyawan yang engaged memiliki energi tinggi dan antusiasme terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih produktif, lebih fokus pada tugas mereka, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak engaged. Bakker, (2011) menjelaskan empat alasan mengapa karyawan yang engaged menunjukkan kinerja yang lebih baik, Mereka sering mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme.

1. Mereka memiliki kesehatan fisik dan psikologis yang lebih baik.
2. Mereka menciptakan sumber daya pekerjaan dan personal mereka sendiri.
3. Mereka mentransfer engagement mereka kepada orang lain di sekitar mereka.

Menurut Harter et al., (2002) dalam meta-analisis mereka menemukan hubungan positif antara *employee engagement* dan beberapa hasil bisnis, termasuk produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan retensi karyawan. Selain itu, Salanova, M. et al., (2005) menunjukkan bahwa karyawan yang engaged memberikan layanan yang lebih baik, yang mengarah pada peningkatan loyalitas pelanggan.

Dalam konteks organisasi pemerintah, Albrecht et al., (2011) menemukan bahwa karyawan yang engaged di sektor publik cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, termasuk dalam hal kualitas layanan publik yang diberikan. Mereka juga cenderung lebih terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Perceived Organization Support (POS) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme psikologis. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung membalas dengan sikap dan perilaku positif, termasuk kinerja yang lebih baik.

Perceived Organization support merupakan dorongan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Karyawan yang merasakan dorongan organisasi memiliki perasaan berhutang budi pada organisasi yang menyebabkan karyawan akan melakukan aktivitas apapun untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Pada penelitian Luh et al., (2020) serta Hidayatullah & Kurniawan, (2023) dinyatakan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Rhoades, L. & Eisenberger, (2002) dalam meta-analisis mereka menemukan bahwa POS berhubungan positif dengan kinerja baik tugas in-role maupun perilaku extra-role. Mereka juga menyarankan bahwa POS dapat meningkatkan kinerja dengan: (1) menciptakan perasaan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya; (2) meningkatkan identifikasi dan komitmen afektif terhadap organisasi; dan (3) meningkatkan harapan bahwa peningkatan kinerja akan dihargai.

Dalam konteks organisasi pemerintah, dukungan organisasi sangat penting karena sifat birokratis dan kompleksitas pekerjaan di sektor publik. Miao, (2010) menunjukkan bahwa POS di organisasi pemerintah berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan motivasi pelayanan

publik. Selain itu, (Erdogan, B., & Enders, 2007) menemukan bahwa dukungan organisasi memperkuat hubungan antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dan kinerja karyawan.

Employee engagement dan *Perceived Organization Support* merupakan dua variabel yang saling berhubungan dan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi (POS tinggi) cenderung mengembangkan keterikatan yang lebih kuat dengan pekerjaan dan organisasi mereka (*employee engagement* tinggi), yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Saks, (2006) menemukan bahwa POS merupakan prediktor signifikan dari kedua jenis *engagement*: *job engagement* dan *organization engagement*. Ini berarti bahwa karyawan yang merasa organisasi mendukung mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan dan organisasi mereka, yang selanjutnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Rich et al., (2010) menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara faktor-faktor organisasi (termasuk POS) dan kinerja karyawan. Artinya, POS mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan engagement mereka. Demikian pula, Shuck et al., (2014) menemukan bahwa POS secara positif berhubungan dengan *employee engagement*, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Dalam lingkungan organisasi pemerintah seperti Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang, di mana tuntutan terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan publik semakin meningkat, memahami bagaimana *employee engagement* dan POS secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi dan memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melayani kepentingan publik.

METODE

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang yang berjumlah 45 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak/honorar. Menurut (Sugiyono, 2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono, (2023). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan. Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi, dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat digunakan sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi yang relatif kecil, “Jika subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sering disebut dengan total sampling.”(Sugiyono, 2023) dalam penelitian ini, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk diteliti, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuisioner (angket).

Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi dan situasi di lingkungan kerja Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data pendukung untuk menggali informasi lebih mendalam terkait variabel penelitian. Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan beberapa karyawan Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono, (2023). Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel *employee engagement*, *Perceived Organization Support*, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pembuatan tabel data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, yaitu *employee engagement*, *Perceived Organization Support*, dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan persentase dari skor jawaban responden untuk setiap variabel. Untuk mengukur persepsi responden, maka penelitian ini menggunakan skala likert dimulai dari skor 1 dengan ‘Sangat Tidak Setuju’ hingga skor 5 dengan ‘Sangat Setuju’. Untuk mengetahui hasil survei responden, berikut rumus yang digunakan untuk menghitung frekuensi dan nilai rata – rata:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

X : Angka Rata – Rata

N : Jumlah Skor

$\sum x$: Nilai Responden

Selanjutnya, dihitung juga skala interval persepsi responden yang memudahkan untuk inteperensi hasil dengan rumus, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8\end{aligned}$$

Setelah mengetahui besarnya interval, maka dibuat rentang skala sehingga dapat dikategorikan penilaian responden terhadap variabel penelitian. Berikut adalah tanggapan responden pada setiap variabel penelitian :

Tabel 2
Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Menurut Sugiyono (2019) analisis inferensial adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi. Uji inferensial ini mencakup uji instrumen, uji regresi dan uji signifikan. Dalam pengujian inferensial ini peneliti menggunakan SPSS 25 for Windows.

Uji Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2023) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba kuesioner perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari kuesioner tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan. Dalam penelitian ini dilakukan pada sampel uji, di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bengkulu dengan mengambil sampel responden 20 orang.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2023) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2023) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

keterangan:

r_1 = koefisien reliability alpha cronbach

k = banyaknya butir item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah atau total varian perbutir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$ = jumlah atau total varian

Untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$, maka instrument dinyatakan reliable
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka instrument dinyatakan tidak reliable.

Uji Asumsi Klasik

Serangkaian pengujian statistik yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi linear memenuhi syarat-syarat dasar agar hasil analisis valid, reliabel, dan tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria pengujian:

- Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai Tolerance $\leq 0,1$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *employee engagement* (X_1) dan *Perceived Organization Support* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = *Employee engagement*

X_2 = *Perceived Organization Support*

e = Error term

Uji Hipotesis

Menurut pendapat dari (Sugiyono, 2008) memberikan pernyataan bahwa hipotesis yaitu : Jawaban yang bersifat sementara menjuruh kepada rumusan masalah penelitian, dimaksudkan bersifat sementara sebab jawaban yang diterima cuma didasari pada teori relevan saja, masih belum diperkuat dengan fakta - fakta empiris yang dihasilkan dari pengumpulan data. Adapun proses - proses untuk menguji hipotesis yaitu, diawali dengan menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikan tingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga (H_3), yaitu pengaruh *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2), yaitu pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata yaitu 4,37, rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori Sangat baik (4,21 – 5,00). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,44 dari item pernyataan 8 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus membuang banyak waktu dan tenaga” serta pernyataan 10 “Saya tetap mampu bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan minimal” dan termasuk kategori sangat baik. Artinya karyawan memiliki kinerja yang cukup baik dalam pekerjaan mereka sistem pekerjaan yang ditetapkan sudah sesuai untuk mendukung kinerjanya, sedangkan nilai terendah sebesar 4,22 dari item pernyataan 1 yaitu “Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan organisasi” dan pernyataan 9 “Saya mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Artinya karyawan masih perlu memperhatikan hasil kerja secara lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Tanggapan Responden Terhadap *Employee Engagement*

Hasil tanggapan responden terhadap *Employee Engagement* mendapatkan nilai rata-rata yaitu 4,30 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori sangat baik (4,21 – 5,00). Jika dilihat dari persepsi responden mengenai indikator variabel *Employee engagement* (X1), yang mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,49 dari item pernyataan 6 “Saya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari”. Artinya karyawan memiliki kinerja yang cukup baik dalam pekerjaan mereka sistem pekerjaan yang ditetapkan sudah sesuai untuk mendukung kinerjanya, sedangkan nilai terendah sebesar 3,96 dari item pernyataan 5 “Saya bersedia mengambil tanggung jawab lebih saat dibutuhkan tanpa harus diminta”. Artinya Dinas PUPR Kepahiang masih perlu memperhatikan karyawan secara lebih baik lagi untuk meningkatkan keterlibatan emosi karyawan pada hasil pekerjaannya.

Tanggapan Responden Terhadap *Perceived organization support*

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Perceived organization support* memiliki nilai rata-rata yaitu 3,62 rata-rata persepsi responden tersebut berada pada kategori baik (4,21 – 5,00). Nilai tertinggi adalah 4,36 dari item pernyataan 4 “Organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan”. Nilai terendah adalah 4,07 dari pernyataan 1 “Saya merasa kerja keras saya dihargai oleh organisasi dan rekan kerja”, artinya sebagian karyawan belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan secara adil dari organisasi perspektif dalam perubahan dan pertumbuhan pribadi karyawan yang lebih bermakna.

Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis linear berganda digunakan untuk menjelaskan antara tanggapan responden (*Employee engagement*, dan *Perceived organization support*) terhadap Kinerja Karyawan Dinas PUPR Kepahiang. Berdasarkan estimasi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows, Maka diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.572	4.518		4.332	.000
	Employee Engagement	.347	.097	.426	3.575	.001
	Perceived Organization Support	.359	.084	.507	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS for windows

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6,102 + 0,238 (X1) + 0,682 (X2) + e$, berdasarkan persamaan regresi atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 19,572 artinya *employee engagement* (X1) dan *Perceived organization support* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel akan tetap yaitu 19,572. Dengan asumsi variabel *employee engagement* (X1), *Perceived organization support* (X2) dianggap tetap.
2. Koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* (X1) sebesar 0,347 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,347, dengan asumsi hanya pada variabel X2
3. Koefisien regresi untuk variabel *Perceived organization support* (X2) sebesar 0,359 menunjukkan bahwa variabel *Perceived organization support* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Perceived organization support* maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,359 dengan asumsi hanya pada variabel X1.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan menagcu pada teori atau penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni pengujian secara parsial dan secara simultan. Hasil dari pengujian hipotesisi di jelaskan satu persatu yaitu:

Uji t (Parsial)

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan menagcu pada teori atau penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni pengujian secara parsial dan secara simultan. Hasil dari pengujian hipotesisi di jelaskan satu persatu yaitu:

Tabel 4.
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.572	4.518		4.332	.000
	Employee Engagement	.347	.097	.426	3.575	.001
	Perceived Organization Support	.359	.084	.507	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 2025 fow windows

Uji t dilakukan ntuk menguji apakah karakteristik variabel bebas *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat bebas (df) = (n – k-1) dimana n = jumlah sampel (45) dan k = jumlah variabel yang digunakan (2). Derajat bebas (df) = 45-2-1 = 42. Maka t tabel yang digunakan yaitu t (5%) (42) atau t (0,05) (42) = 2,01808 digunakan uji t sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa Nilai t-hitung variabel *Employee Engagement* (X2) adalah 3,575 dan nilai t-tabel adalah 2,01808. Sehingga $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel *Employee Engagement* (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan ($0,001 \leq 0,05$) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis kedua adalah *perceived organization support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa Nilai t-hitung variabel *Perceived Organization Support* (X2) adalah 4,258 dan nilai t-tabel adalah 2,01808. Sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik variabel *perceived organization support* (X2) berpengaruh dan signifikan ($0,000 \leq 0,05$) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *Employee engagement* (X1) dan *Perceived organization support* (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama). Nilai f hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan di bandingkan dengan nilai f tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel 45 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2, sehingga dapat diperoleh $f(k;n-k)$, $F=(2;45-2)$, $f\text{-tabel} = (2;43) = 2,822$ berikut

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.346	2	75.173	14.423	.000 ^b
	Residual	218.898	42	5.212		
	Total	369.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perceived Organization Support, Employee Engagement

Sumber : Output SPSS 25 For Windows

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $14,423 > f_{tabel} 2,822$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu variabel *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variable dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.379	2.283
a. Predictors: (Constant), Perceived Organization Support, Employee Engagement				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : *Output SPSS 25 For windows*

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Square yaitu sebesar 0,407 atau sebesar 40,7 % Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2), sedangkan sisanya sebesar 59,3 % dijelaskan oleh factor-faktor / variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada dinas PUPR Kepahiang. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan terhadap hasil pekerjaannya secara langsung memengaruhi performa mereka dalam bekerja,

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan mempengaruhi kinerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Taqiyuddin et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Perceived organization support* terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organization support* terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kepahiang. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik *Perceived organization support* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Sebagian karyawan mengindikasikan bahwa mereka mendapatkan dukungan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Y.N. Sukoco (2023) bahwa disaat pegawai menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan mendukung pegawai maka pegawai akan membalas dan menunjukan lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 3,575 lebih besar dari t-tabel 2,01808 dan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel *perceived organization support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung 4,258 lebih besar dari t-tabel 2,01808 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

3. Hasil uji simultan (*uji F*) menunjukkan bahwa *employee engagement* (X1) dan *perceived organization support* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-hitung 14,423 lebih besar dari F-tabel 2,822 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* dan *Perceived Organization Support* sebesar 40,7%, sementara bagian lainnya 59,7% dipengaruhi faktor diluar lingkup riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organization Support, PO Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Research*, 38, 27-40.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The Relationship Between Perceived Organization Support and Work Engagement : The Role Of Self-Efficacy and Its Outcomes. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259-267.
- Daulay, M., Kurnia, A., & Maulana, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah X di Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 88-95.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organization Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). "Perceived Organization Support." , *Journal of Applied Psychology*, 71, No.3, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F. V. C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to Perceived Organization Support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisor's Perceived Organization Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.
- Fajardika, R., Siregar, L., & Hakim, A. (2023). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2, 42-49.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.

- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023). Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Fitria, A. A. (2018). Pengaruh Perceived Organization Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Halbesleben, J. . (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement : Relationship with burnout, Demands, Resources, and Consequences. In *Work engagement: A handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Lmu Manajemen*, 7(1), 228-234.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hasan, H. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Learning, Employee Engagement, and Employee Performance: Study of Banking Employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 471-482.
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29-38.
- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Dukungan Atasan, Dan Dukungan Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620-7443.
<https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179>
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati.

- (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., & Gorda, A. A. N. E. S. (2020). Perceived Organization Support dan kinerja pegawai : leader member exchange sebagai mediator Perceived Organization Support and employee performance : leader member exchange as a mediator. *Kinerja*, 17(2), 298–304.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Martha, N. V., & Miawan Putra, P. A. (2020). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5(1), 23–31.
- Miao, R. D. H. G. K. (2010). Perceived Organization Support, Job Satisfaction and Employee Performance : An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 3, 257–264.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Onsardi, O., Finthariasari, M. (2025) *Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organization Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organization Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr, T. G., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining The Connection with Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270.
- Siti, R. (2025). Pengaruh Perceived Organization Support Dan Coworker Support Terhadap Kinerja Dengan Dedication Sebagai Variabel Intervening.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D* (Vol. 17).

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Taqiyuddin, A., Lailatus Sa'adah, & Nanik Lailatul Mukarromah. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organization Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah *mootheer and baby*). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Christian N. Thoroughgood, & Katina B. Sawyer. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between Perceived Organization Support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*.