

Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Anggota Pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur

Muhammad Rizal Ferdian Romadhan

Rizalferdian123@gmail.com

Asmirin Noor

Parwita Setya Wardhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para anggotanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi serta mengoptimalkan kinerja anggota diantaranya *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *employee engagement*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menguji pengaruh *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja anggota. Populasi yang digunakan adalah Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria yang telah ditentukan dengan jumlah sampel sebanyak 123 orang. Adapun teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS 20.0*. Hasil uji F memperlihatkan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*). Kondisi ini mencerminkan bahwa *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* layak digunakan untuk memprediksi naik turunnya terhadap kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,050$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja anggota dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar $0,019 < 0,05$. Hasil pengujian lain juga memperlihatkan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *perceived organizational support*, kepuasan kerja, *employee engagement* dan kinerja anggota.

PENDAHULUAN

Tiap organisasi yang bersifat swasta ataupun organisasi pemerintahan pada dasarnya memiliki penilaian bahwasannya karyawan adalah salah satu faktor terpenting guna mengukur berhasilnya keseluruhan kegiatan pada organisasinya. Dalam hal ini peran dari seorang pemimpin sangat menentukan agar karyawan bisa melakukan pekerjaan secara benar dan memperoleh prestasi kerja yang diinginkan. Karyawan menjadi aset yang senantiasa berkembang dan bersifat dinamis. Dibutuhkan suatu ketrampilan dan kemampuan guna mendorong pegawai untuk bisa melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.

Kepolisian adalah suatu lembaga keamanan milik Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki peran guna perlindungan, pengayoman dan pelayanan dan untuk penegakan hukum (Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010). Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya pekerjaan anggota dijadikan aspek terpenting guna memperhatikan agar keseluruhan tugas utama yang terdapat di Kepolisian bisa terlaksana sebagaimana dengan ruang lingkungannya. Salah satu bagian dari kepolisian di Indonesia yaitu Brigade Mobil (Brimob) pada hal tersebut Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur yang bahu-membahu menciptakan peran sebagai lembaga keamanan negara pada kondisi apa saja. Keberadaan Brimob diinginkan bisa selalu bersiap pada bentuk antisipasi terjadinya suatu ancaman yang memiliki resiko mengganggu keamanan dan ketertiban suatu negara.

Banyak kejadian pergolakan maupun kerusuhan yang ada di tanah air memiliki resiko dan mengakibatkan tindak kekerasan yang tidak hanya membawa ancaman bagi masyarakat tetapi juga keselamatan anggota Brimob tersebut. Ditambah dengan keberadaan medan yang mungkin sulit ketika anggota Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur dikirim tugas ke tempat sehingga anggota Brimob diwajibkan mempunyai kekuatan yang besar baik itu fisiknya ataupun psikologisnya. Observasi pertama yang dihasilkan didapatkan bahwasannya sebagian kecil anggota tetap melakukan pekerjaannya dengan pengawasan yang ketat. Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya kinerja para Anggota Pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur masih belum maksimal.

Salah satu faktor yang bisa membawa pengaruh dan memaksimalkan pekerjaan personal yaitu *perceived organizational support*. Rhoades dan Eisenberg pada Atmaja (2019:1-6), menyatakan *perceived organizational support* dijadikan anggapan karyawan terkait seberapa jauh organisasi menyajikan dukungannya terhadap karyawan dan seberapa jauh persiapan organisasi untuk menyajikan bantuan ketika diperlukan, tak hanya itu anggapan terkait *perceived organizational support* pun memiliki korelasi dengan anggapan karyawan terkait seberapa jauh organisasi memberikan penilaian kontribusi mereka serta kepekaan organisasi terhadap sejahteranya karyawan. Tujuan dan penilaian yang terdapat pada perusahaan akan jadi ringan untuk diwujudkan jika ada *perceived organizational support*. Semakin banyaknya dukungan organisasi, menjadikan karyawan lebih memiliki perasaan tanggung jawab serta menyajikan pekerjaan terbaiknya pada organisasi, (Robbins dan Coulter, 2014:405).

LANDASAN TEORI

Perceived Organizational Support

Perceived organization support merupakan tingkatan karyawan atas kepercayaan bahwa organisasi memberikan penilaian atas bentuk kepedulian dan bentuk kontribusi pada kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mendapat dukungan bisa dicerminkan dalam rasa bangga pada karyawan, memberikan gaji atau insentif karyawan dengan cara seadil-adilnya serta memberikan pemenuhan atas apa yang dibutuhkan karyawan (Robbis dan Timothi, 2017: 47). Cullen *et al.* (2014: 273) organisasi yang didukung atas persepsi ini diartikan dengan seberapa jauh karyawan mendapatkan dukungan bagi manajemen organisasinya, yaitu dengan mendapatkan dukungan dari atasannya secara langsung. Persepsi karyawan pada organisasi terkait dengan bagaimana organisasi memberikan kepedulian dan penghormatan pada karyawan merupakan persepsi dukungan organisasi.

Sebagaimana pemaparan atas definisi dari berbagai ahli, bisa diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk rasa karyawan terkait seberapa jauh organisasi menghormati kinerja karyawan serta memberikan kepedulian pada kesejahteraan karyawannya yang bisa mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi. Penilaian secara global atas dukungan organisasi atas karyawan terkait seberapa jauh organisasi menghormati kontribusi, memberikan kesejahteraan, merespon keluhan, memperdulikan kehidupan serta memberikan pertimbangan atas tujuan yang hendak dicapai dan bisa dipercaya guna memperkerjakan karyawannya secara seadil-adilnya dan dibentuk atas dasar pengalaman karyawan pada aturan dan tata cara organisasi serta hubungan dengan pihak organisasi dan memberikan nilai terhadap bentuk kepedulian organisasi atas kesejahteraan para karyawan.

Dukungan organisasi pada karyawan masih belum dapat dilaksanakan dengan cara efektif, karena berbagai faktor yang mengakibatkan hal tersebut terjadi, meliputi tidak tepatnya tujuan untuk memberikan tunjangan dan gaji serta bonus, penilaian kinerja yang kurang akurat dan keadilan yang masih belum dilaksanakan dengan maksimal dan kurangnya dukungan oleh atasan (Atmaja, 2019).

Terdapat lima aspek dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Rhoades dan Eisenberger, pada Mawaddah, 2019), antara lain ; 1) keadilan (*fairness*) meliputi keadilan struktural dan keadilan sosial atau keadilan, 2) dukungan atasan (*supervisor support*), 3) penghargaan dan kondisi kerja meliputi : pengakuan; kesempatan promosi dan gaji; keamanan saat bekerja serta kemandirian organisasi, 4) peran stressor, 5) pelatihan.

Kepuasan Kerja

Martoyo (2015:115), menyatakan kepuasan kerja pada hakikatnya adalah "salah satu aspek psikologis yang menunjukkan rasa individu pada pekerjaannya, mereka akan merasakan kepuasan dengan keberadaan yang sesuai antara keterampilan, harapannya dan kemampuannya atas pekerjaan yang dihadapi. Rasa puas yang sebenarnya merupakan situasi yang mempunyai sifat subjektif dan dijadikan kesimpulan hasil yang berdasarkan atas sebuah perbandingan terkait hal yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diinginkan, dipikirkan dan diharapkan seperti hal yang pantas atau berhak atasnya. Sedangkan tiap pegawai/karyawan dengan cara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan tersebut dapat bernilai yang memuaskan.

Berbagai faktor yang bisa membawa pengaruh kepuasan kerja (As'ad 2016:115) antara lain ; faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Sementara Robbins, (2016:181-182) menyatakan berbagai faktor yang jadi penentu atas rasa puas dalam bekerja adalah : pekerjaan menantang secara mental, kepantasan gaji atau upah, dukungan kondisi kerja, dukungan rekan kerja serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (As'ad, 2016:117) yaitu : 1) kompensasi atau ganjaran yang terpuaskan, bisa dimaknai bahwasannya seorang individu akan merasa puas dengan penerimaan hasil dan kompensasi atau bonus yang diberi oleh atasan, 2) kepuasan pada jenis pekerjaan, setiap karyawan memiliki perbedaan tujuan terkait penilaian atas kepentingan pada bentuk pekerjaan yang ditentukan dan kepuasan dalam bekerja, 3) kepuasan pada keadilan, rasa terpuaskan karyawan pada rasa adil dan kebersamaan saat dibagikannya tunjangan atau insentif atas pemberian pihak perusahaan, 4) kepuasan pada teman kerja, hal tersebut dapat menjadikan energi positif untuk memberi motivasi pada karyawan dan dapat dijadikan acuan untuk menjadi lebih baik serta merasakan kenyamanan saat kerja.

Employee Engagement

Employee engagement adalah suatu penyebutan yang selalu ada pada pembahasan terkait dengan potensi atau kemampuan karyawan yang sedang dikembangkan. *Employee engagement* diartikan dengan beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli antara yang satu dengan yang lainnya dan memiliki sifat saling menyempurnakan, Albrecht (2014:4) mengatakan bahwasannya *employee engagement* merupakan keadaan psikologis yang mana seorang individu mempunyai korelasi yang baik atas pekerjaannya (dicerminkan pada bentuk energi, antusiasme, kekuatan, dan keinginan yang kuat) untuk memotivasi para individu guna mendayagunakan semua kekuatan dan upaya serta waktu panjang yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan tidak terasa untuk mencapai kesuksesan organisasi dan tujuan didalamnya.

Employee engagement juga dikatakan sebagai *worker engagement* atau *work engagement*. Istilah *engagement* secara umum dimaknai sebagai status keterikatan seorang karyawan pada lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Yang berarti, keadaan dimana seorang karyawan merasa memiliki hubungan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, maka dari itu karyawan dengan sukarela akan melaksanakan apa saja guna kemajuan perusahaannya dan akan senantiasa berkontribusi dengan optimal (Sinaga, 2019)

Bagi Macey pada Wulandari (2021) menyatakan *employee engagement* merupakan fokus energi dan perhatian terhadap berhasilnya organisasi yang memiliki tanda atas kemauan pribadi, gigih berusaha mencapai tujuan dan memiliki kemampuan beradaptasi. Sedangkan Khan pada Sinaga (2019) mengartikan *employee engagement* sebagai perilaku karyawan pada pekerjaannya dengan menggambarkan diri dengan cara totalitas secara fisik, afektif, kognitif dan emosional yang memiliki dorongan pada pekerjaannya, serta bisa mendapatkan dukungan oleh orang lain dengan cara positif dan bisa bekerja dengan cara efisien dan efektif di wilayah kerjanya.

Sebagaimana berbagai definisi *employee engagement* bisa diambil kesimpulan bahwasannya *employee engagement* merupakan tingkatan derajat yang melibatkan bentuk kognitif, emosional dan fisik diantara seorang individu dan organisasi ataupun lingkungan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. *Employee engagement* dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, mempunyai harapan yang besar dan semangat, yang menciptakan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap berbagai kesulitan dan tugas, melebihi hal yang diinginkan serta mempunyai sikap ada kemauan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017: 67) prestasi kerja atau kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang akan dicapai bagi seorang karyawan untuk melakukan kerjanya sebagaimana tanggung jawab yang sudah diberikan kepada dirinya. Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan adalah hal yang memiliki sifat individual, karena tiap karyawan memiliki perbedaan tingkat kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian Simamora (2016:327) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan merupakan susunan atas karyawan yang mencapai keseluruhan syarat dalam kerjanya. Selanjutnya Simamora (2016:327) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan merupakan derajat atas para karyawan yang mencapai keseluruhan syarat dalam kerjanya.

Tingkat capaian suatu program kebijakan atau kegiatan yang dilaksanakan dan digambarkan untuk mewujudkan visi dan misi, tujuan, sasaran organisasi yang disajikan atas rencana strategis pada organisasi. Pengertian dari kinerja sebagai bentuk tingkat keberhasilan seorang individu selama periode tertentu secara keseluruhan saat melakukan tugasnya jika dibandingkan dengan beberapa kemungkinan yang meliputi target ataupun sasaran dan standar kerjanya.

Beberapa manfaat adanya penilaian kinerja, (Handoko, 2016:89) antara lain; 1) prestasi kerja yang diperbaiki, 2) kompensasi yang disesuaikan, 3) penempatan keputusan, 4) latihan dan pengembangan yang dibutuhkan, 5) karier yang direncanakan dan dikembangkan, 6) proses *staffing* dan penyimpangannya, 7) informasional yang tidak akurat, 8) desain pekerjaan atas beberapa kesalahan, 9) keadilan dalam kesempatan kerja, 10) berbagai tantangan eksternal

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan menghormati kontribusi itu merupakan *Perceived organizational support* (Eisenberger dan Sari 2019). Kemudian, seorang karyawannya yang mempunyai *perceived organizational support* negatif akan menganggap organisasi tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya dan tidak menghormati kontribusinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dikarenakan ada efek positif atas dukungan organisasi dalam persepsi dukungannya pada karyawan dapat mendukung tindakan dan sikap karyawannya pada lingkungan kerja.

Perceived organizational support yang dicerminkan terbaik bagi usaha organisasi guna membuat tempat bekerja yang baik. *Perceived organizational support* bisa meminimalisir paparan terkait tingkat stresor pada karyawan pada tempat kerja, yangmana dapat membentuk employee engagement yang diinginkan bagi perusahaan (Rhoades dan Eisenberger, dalam Mawwaddah, 2019). *Perceived organizational support* menjadikan karyawannya mendapatkan *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan dari atasan) serta *organizational reward and job conditions* (kondisi kerja dan penghargaan), hal tersebut disebabkan supervisornya juga dijadikan distributor atas perusahaan menyajikan korelasi yang positif pada employee engagement atas meningkatnya *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Dukungan yang diterima seorang karyawan oleh organisasi di lingkungan kerja yang dapat memberikan bantuan atas keperluan dan atas kesejahteraan hidupnya, maka persepsi dukungan organisasi akan mengakibatkan seorang karyawan merasakan jika dirinya harus membalas apa yang sudah diberi organisasi sebagaimana kemampuan berwujudkinerja yang baik (Prasetyo dan Frianto, 2020). Penelitian yang dihasilkan dilaksanakan oleh Atmaja (2019) serta Prasetyo dan Frianto (2020) menyajikan *perceived organizational support* membawa pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Atas dasar penjelasan tersebut hipotesis yang bisa dimasukkan ialah seperti berikut ini :

$H_1 = \text{Perceived Organizational Support}$ membawa pengaruh pada kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tindakan emosional yang mencintai pekerjaannya dan merasa menyenangkan merupakan definisi dari kepuasan kerja. Sikap tersebut mencerminkan moral dalam bekerja, prestasi kerja dan disiplin. Kepuasan dalam bekerja bisa dirasakan diluar pekerjaan, didalam pekerjaan serta kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja merupakan bentuk kepuasan dalam pekerjaan yang dirasakan pada pekerjaannya dan mendapatkan sanjungan atas pekerjaan yang dihasilkan, perlakuan, penempatan, peralatan serta kondisi lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan.

Minimnya kepuasan kerja tentu akan mengakibatkan beberapa dampak negatif motivasi kerja pegawainya yang meliputi lambannya penyelesaian kerja dan banyaknya *turn-over* karyawan serta mangkir kerja. Padahal untuk pegawai dengan instansi yang lebih memuaskan senantiasa lebih baik dari pada pegawai dengan instansi yang tidak memuaskan. Pegawai yang terpuaskan akan membawa pengaruh atas pekerjaannya pada suatu organisasi, hal ini diakibatkan kepuasan dalam pekerjaan dapat dijadikan proses pengembangan diri yangmana dibuktikan atas tindakan karyawan pada tempat kerjadan para karyawan akan senantiasa puas atas tujuan organisasi yang berhasil dicapai, (Handoko 2016:196).

Robbins (2016:152) memberikan penegasan bahwasannya pekerjaan karyawan akan bergantung terhadap pantasnya ganjaran, secara mental pekerjaannya menantang, dukungan dari rekan kerja serta dukungan dari kondisi kerjanya. Selain hal tersebut yang membawa dampak pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerjanya, kemauan karyawan agar senantiasa setia dan tidak melaksanakan ingkar. Penelitian yang dihasilkan oleh Mariska (2018) memperlihatkan pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja pada kinerja karyawannya. Sehingga atas dasar tersebut, maka hipotesis yang bisa disampaikan pada penelitian ini ialah :

H_2 : Kepuasan kerja membawa pengaruh pada kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement adalah suatu janji emosional pada organisasi dan tujuannya, janji emosional ini memiliki arti bahwasannya pegawai bersungguh-sungguh memperdulikan kinerja, tanggung jawab dan tugasnya pada perusahaan.

Employee engagement adalah suatu tatanan yang diyakinkan bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya, dikarenakan *employee engagement* tersebut merupakan kondisi dimana anggota atas suatu organisasi melakukan peranan dalam pekerjaannya, mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan saat melakukan pekerjaannya), bekerja, kognitif (harapan yang dimiliki karyawan terkait organisasi, pimpinan dan situasi pekerjaan pada organisasi) serta emosional (terdiri atas perasaan karyawan pada organisasi saat memberikan kinerjanya (Wicaksono, 2019).

Employee engagement membawa pengaruh atas kinerja karyawannya yang begitu penting, karena ada perasaan terikat (*engaged*) yang diwujudkan karyawan dalam lingkungan organisasi saat melakukan pekerjaan adalah hal yang sangat penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Rasaterikat sengata dibentuk ini selalu menimbulkan kekritisian yang positif terhadap para karyawan (Wicaksono, 2019). Karyawan yang *engaged* dengan cara emosional akan mengembangkan dirinya pada perusahaan dan dengan penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang tinggi guna mensukseskan perusahaan dan dirinya sendiri.

Penelitian yang dihasilkan dilaksanakan oleh Mariska (2018) serta Prastyo dan Frianto (2020) menunjukkan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan pada pekerjaan karyawannya. Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis yang bisa disampaikan pada penelitian kali ini yaitu :

H₃ : *employee engagement* membawa pengaruh pada kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif pada penelitian ini masuk kedalam golongan penelitian korelasi. Keberadaan yang dimaksud pada penelitian korelasi bagi Arikunto (2016:4) merupakan penelitian yang dilaksanakan bagi peneliti guna mengetahui tingkatan korelasi diantara kedua variabel atau lebih, tanpa melaksanakan tambahan, perubahan maupun manipulasi atas data yang nyatanya telah disediakan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah personil di kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus, dimana teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sejumlah 123 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Perceived Organizational Support

Merupakan bentuk rasa anggota terkait seberapa jauh organisasi kesatuan menghormati kinerja para anggota dan memiliki kepedulian pada sejahteranya anggota guna tercapainya tujuan dalam kesatuan organisasi. Terdapat empat indikator yang dipakai guna mengukur dukungan organisasi, (Rhoades dan Eisenberger, dalam Mawwaddah, 2019), yaitu : 1) kesejahteraan, 2) sikap, 3) bantuan yang tersedia, 4) kontribusi

Kepuasan Kerja

Merupakan kondisi tindakan oleh anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur atas keadaan pekerjaan, kinerjanya yang dilakukan serta kerjasama diantara pimpinan dan anggota. Ada empat indikasi yang dipakai guna melakukan pengukuran atas kepuasan kerja, (As'ad, 2016:117), yaitu : 1) kepuasan atas kompensasi dan ganjaran, 2) kepuasan atas jenis kerja, 3) kepuasan atas keadilaan, 4) kepuasan atas rekan kerja.

Employee Engagement

Merupakan tindakan anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur saat melakukan pekerjaan dengan menggambarkan dirinya secara totalitas baik secara afektif, kognitif, emosional dan fisik yang mempunyai dorongan untuk kerja, bisa mendapatkan dukungan oleh orang lainnya dengan cara yang positif, dan bisa kerja dengan cara efisien dan efektif di tempat kerja. Ada sepuluh indikasi yang dipakai guna melakukan pengukuran *employee engagement* (Marciano, pada Mawwaddah, 2019), yaitu : 1) menunjukkan inspirasi baru saat melakukan pekerjaan, 2) perilaku bersemangat, 3) mengambii inisiatif, 4) mengaktualisasikan dan mengembangkan diri serta orang yang lainnya ataupun perusahaannya, 5) konsisten melakukan tindakan, 6) sifat ingin memperdalam keseluruhan, 7) memberikan dukungan pada anggota kelompoknya, 8) memiliki sifat positif dan optimis, 9) fokus pada persisten dan tugas, 10) berkomitmen pada organisasinya.

Kinerja Anggota

Merupakan hasil atas kinerja dengan kuantitas dan kualitas yang diwujudkan bagi seorang anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur untuk melakukan tugasnya sebagaimana pemberian tanggung jawab atas dirinya. Terdapat sebelas indikator mengukur kinerja anggota (Hasibuan; 2016:95), yaitu : 1) kesediaan, 2) prestasi kerja, 3) kejujuran, 4) kedisiplinan, 5) kreativitas, 6) kerjasama, 7) kepemimpinan, 8) kepribadian, 9) prakarsa, 10) kecakapan, 11) tanggung jawab

Teknik Analisa Data

Uji Instrumen

Uji instrumen menggunakan dua alat uji; 1) uji validitas. Untuk mencari validitas sebuah item dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item dalam pernyataan pada kuesioner dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk momen, 2) uji reliabilitas. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot* methode atau pengukuran sekali saja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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.

Multikolinieritas

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

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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah tata cara statistik pada analisis korelasi diantara variabel *perceived organizational support*, kepuasan dan *employee engagement* pada variabel kinerja anggota rumus multiple regresi tersebut seperti berikut ini, (Arikunto 2016:289), :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Anggota

X₁ = *Perceived Organizational Support*

X₂ = Kepuasan

X₃ = *Employee Engagement*

b_{1...4} = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e_i = Kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Profil responden dalam penelitian digambarkan melalui usia, pendidikan terakhir dan masa tugas sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosen
Usia		
20-25 tahun	59	48,0%
26-30 tahun	41	33,3%
31-35 tahun	16	13,0%
36-40 tahun	4	3,3%
> 40 tahun	3	2,4%
Pendidikan Terakhir		
SMA	57	46,3%
S1	66	53,7%
Masa Tugas		
< 3 tahun	9	7,3%
3-5 tahun	55	44,7%
6-10 tahun	37	30,1%
> 10 tahun	22	17,9%

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 1 memperlihatkan responden terbanyak adalah mereka yang berusia antara 20-25 tahun dengan prosentase sebesar 48,09%. Pendidikan terakhir terbanyak adalah responden yang berpendidikan S1 dengan prosentase sebesar 53,7%. Masa tugas responden terbanyak adalah mereka yang telah bertugas antara 3-5 dengan prosentase sebesar 44,7%.

Tanggapan Responden

Tanggapan dari 123 anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur berkaitan dengan *perceived organizational support*, kepuasan kerja, *employee engagement* dan kinerja anggota disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden

Variabel	Frekuensi					Total Skor	Mean
	STS	TS	CS	S	SS		
Perceived Organization Support	2	28	150	255	57	1.813	3,68
Kepuasan Kerja	12	50	174	197	59	1.717	3,49
Employee Engagement	4	66	318	635	207	4.665	3,79
Kinerja Anggota	2	57	389	708	197	5.100	3,77

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 2 memperlihatkan rata-rata tanggapan responden berkaitan *perceived organizational support*, kepuasan kerja, *employee engagement* dan kinerja anggota menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Perceived Organizational Support	Butir POS 1	0,571	0,000	Valid
	Butir POS 2	0,572	0,000	Valid
	Butir POS 3	0,617	0,000	Valid
	Butir POS 4	0,462	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Butir Puas 1	0,736	0,000	Valid
	Butir Puas 2	0,693	0,000	Valid
	Butir Puas 3	0,661	0,000	Valid
	Butir Puas 4	0,580	0,000	Valid
Employee Engagement	Butir EE 1	0,627	0,000	Valid
	Butir EE 2	0,662	0,000	Valid
	Butir EE 3	0,529	0,000	Valid
	Butir EE 4	0,508	0,000	Valid
	Butir EE 5	0,646	0,000	Valid
	Butir EE 6	0,694	0,000	Valid
	Butir EE 7	0,637	0,000	Valid
	Butir EE 8	0,618	0,000	Valid
	Butir EE 9	0,583	0,000	Valid
	Butir EE 10	0,592	0,000	Valid
Kinerja Anggota	Butir KA 1	0,531	0,000	Valid
	Butir KA 2	0,628	0,000	Valid
	Butir KA 3	0,534	0,000	Valid
	Butir KA 4	0,571	0,000	Valid
	Butir KA 5	0,681	0,000	Valid
	Butir KA 6	0,619	0,000	Valid
	Butir KA 7	0,506	0,000	Valid
	Butir KA 8	0,502	0,000	Valid

Butir KA 9	0,603	0,000	Valid
Butir KA 10	0,603	0,000	Valid
Butir KA 11	0,511	0,000	Valid

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 3 memperlihatkan seluruh item pernyataan memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 dengan nilai *pearson correlation* masing-masing variabel diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30 sehingga kuesioner yang disebarakan dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* nampak pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	N Of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Perceived Organiozational Support	0,655	4	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,680	4	0,60	Reliabel
Employee Engagement	0,811	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,794	11	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 4 terlihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Asumsi Klasik

Normalitas

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh melalui pendekatan Kolmogorov-smirnov sebagai berikut :

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,47742806
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,034
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 5 menunjukkan nilai *Asymp sig (2-tailed)* yang didapatkan sebanyak 0,814 > 0,050. Yang dihasilkan membawa indikasi jika data yang dipakai pada model regresi sudah dilakukan distribusi secara normal dan bisa dipergunakan pada penelitian.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 6 sebagai berikut

Tabel 6
Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,837	1,195	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,987	1,014	Bebas Multikolinieritas

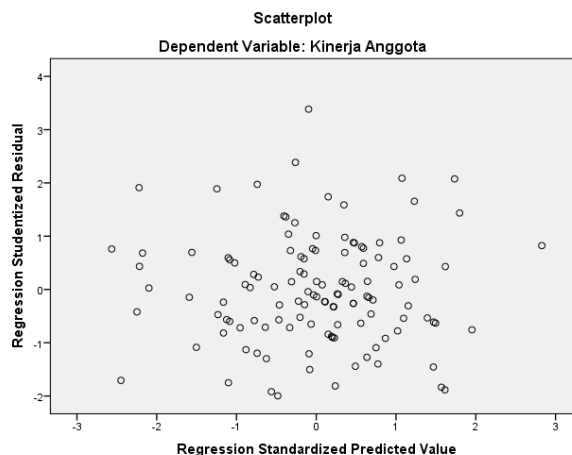
Employee Engagement 0,831 1,204 Bebas Multikolinieritas

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 6 memperlihatkan nilai *Variance Influence Factor* (VIF) yang diperoleh dari variabel *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* masing-masing dibawah nilai kritis 10. Dengan demikian dapat bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel yang dipakai pada penelitian yang bebas dari gangguan multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh grafik sebagai berikut :



Sumber: Kuesioner, 2022 Diolah

Gambar 1

Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Gambar 1 memperlihatkan 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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
Perceived Organizational Support	1,123	5,506	0,000
Kepuasan Kerja	0,314	2,382	0,019
Employee Engagement	0,335	4,567	0,000
Konstanta	7,801		
Sig. F	0,000		
R	0,668		
R ²	0,447		

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 7 dapat diuraikan sebagai berikut; 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,801 yang memperlihatkan bahwa jika *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* tidak terdapat perubahan atau sebanyak 0, sehingga kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur akan sebesar 7,801, 2) Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* menunjukkan searah (positif) diantara variabel itu dengan kinerja

anggota. Situasi itu menggambarkan semakin baiknya *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* akan semakin meningkatkan kinerja anggota pada kesatuan tersebut.

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji menunjukkan bahwasannya *perceived organizational support* membawa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Hasil tersebut membawa indikasi bahwasannya makin banyak dorongan yang diberi organisasi pada anggota maka akan makin meningkat pula kinerja karyawannya. Organisasi yang menghormati tiap kontribusi karyawannya, dapat memperdulikan rasa sejahtera, yang mengakibatkan karyawannya yang akan timbul rasa keterikatan dengan organisasi itu, apabila terdapat perasaan yang terikat pada diri karyawannya maka akan terlihat kontribusi karyawannya yang begitu baik, tingkat loyalitas dan dedikasi yang besar, apabila keseluruhan tersebut terjadi, maka kinerja pada organisasi akan jadi memudahkan dan mengalami peningkatan untuk mewujudkan keberhasilan organisasinya.

Timbulnya rasa yakin karyawan bahwasannya perusahaan bisa menyajikan motivasi yang penuh pada sejahteranya karyawan, menjadikan karyawan dapat menyalurkan performanya yang baik serta menjadikan mereka memiliki rasa yang bergantung pada pekerjaan mereka di organisasi lingkungannya bertugas membuat anggota makin mampu terlibat pada pekerjaan dan memperdulikan atas kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Uji yang dihasilkan menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja membawa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Cerminan yang dihasilkan yaitu makin besar tingkat kepuasan personil saat melakukan tugas yang disajikan sehingga timbul peningkatan atas kinerjanya.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang bisa menimbulkan tingkatan pekerjaan selain faktor yang hendak dicapai serta memotivasi. Karyawan yang lebih menyukai dan merasa nikmat atas kepuasan kerja pada pekerjaannya akan lebih mengutamakan kinerjanya jika dibandingkan dengan balasan jasanya meskipun balas jasa itu penting. Anggota yang merasa puas akan membawa pengaruh terhadap kinerja seseorang pada organisasi. Hal tersebut karena kepuasan kerja dapat dijadikan sarana pengembangan diri. Hal tersebut terbukti dengan tindakan anggota di lapang, dimana mereka akan senantiasa bangga terhadap berhasilnya tujuan organisasi yang dicapai.

Rasa puas yang tinggi dijadikan motivasi bagi anggota guna mengembangkan kinerjanya pada organisasi. Kinerja anggota akan begitu bergantung pada perolehan yang relevan, teman kerja dan situasi kerja yang mendukung serta kerja dengan mental yang menantang. Harapan yang dipenuhi personil atas perlakuan perusahaan untuk dorongan kerja, yang mana jika karyawannya terdorong keinginan, maka harapan yang akan diwujudkan atas pekerjaannya akan dipenuhi dan akan timbul kepuasan atas kinerjanya.

Persamaan hasil yang didapatkan sebagaimana bagi Robbins (2016:152) menyatakan bahwasannya pekerjaan yang dilakukan karyawan akan begitu bergantung terhadap hasil yang relevan, teman kerja dan situasi kerja yang mendukung serta kerja dengan mental yang menantang. Yang dihasilkan tersebut juga memotivasi penelitian yang dilaksanakan oleh Mariska (2018) menunjukkan kepuasan kerja membawa pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawannya.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Anggota.

Pengujian yang dihasilkan menunjukkan *employee engagement* membawa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Yang dihasilkan membawa indikasi makin besar rasa terikatnya anggota pada kesatuan akan menyebabkan peningkatan pula atas pekerjaannya. Secara emosional anggota yang *engaged* akan melakukan peranan kinerjanya, menggambarkan diri dengan cara fisik dan memberikan dirinya pada organisasi, bekerja dan dengan penuh ikut memberikan partisipasi saat melakukan tugasnya dan berantusias besar guna mencapai keberhasilan organisasi dan dirinya sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; 1) *Perceived organizational support* membawa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Hasil ini menyebabkan adanya rasa yakin terhadap anggota bahwasannya organisasi memberi dorongan penuh atas sejahteranya anggota, membuat anggota akan menyajikan performanya yang terbaik serta menjadikan mereka memiliki rasa bergantung pada pekerjaannya atas organisasi lingkungan mereka melakukan pekerjaan menjadikan anggota lebih bisa melibatkan diri pada pekerjaannya dan memperdulikan atas pekerjaan yang dilakukan, 2) Kepuasan kerja membawa pengaruh positif yang signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Hasil ini menimbulkan rasa puas yang besar dijadikan motivasi untuk anggota guna peningkatan kinerja pada organisasinya. pekerjaan yang dilakukan karyawan akan begitu bergantung terhadap hasil yang relevan, teman kerja dan situasi kerja yang mendukung serta kerja dengan mental yang menantang. Pemenuhan keinginan anggota yang dilakukan organisasi sebagai bentuk motivasi kerja, sehingga bila seorang karyawan termotivasi, maka keinginan yang ingin dicapai dalam bekerja sudah terpenuhi, dan akan menimbulkan rasa puas dalam pekerjaannya, 3) *Employee engagement* membawa pengaruh positif signifikan pada kinerja anggota kesatuan kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur. Yang dihasilkan menunjukkan bahwasannya rasa terikat anggota terhadap organisasi pada berujung atas sikap anggota yang secara sukarela memberikan kontribusi dengan hasil kinerja sebaik-baiknya untuk kesuksesan organisasinya. Perasaan yang diciptakan timbul kepedulian terhadap kebutuhan dan kehidupan anggota atas organisasi tersebut yang dijadikan perasaan terikat oleh anggota ditampakkan dan menimbulkan perasaan ingin memberikan balasan atas hal yang telah diberi oleh organisasinya pada anggota sehingga hal tersebut dijadikan acuan bagi anggota untuk menyajikan yang sebaik-baiknya untuk organisasi.

Keterbatasan

Dalam penulisan ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya adalah; 1) Terbatasnya waktu dikarenakan kesibukan responden sebagai sumber informasi, sehingga data yang didapatkan belum maksimal, 2) Penelitian difokuskan untuk mengkaji terkait *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *employee engagement* yang berkaitan dengan kinerja para anggotanya. Belum dimasukkan variabel pada penelitian ini seperti aspek lainnya yang terdiri atas: lingkungan kerja, kepemimpinan, ataupun remunerasi yang bisa membawa pengaruh atas penyempurnaan penelitian yang dihasilkan, 3) Penggunaan kuisioner untuk sumber data kurang menggambarkan situasi yang sebenarnya maka dari itu, jika ditambahkan dengan menggunakan *interview* atau wawancara akan menjadi lebih baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut; 1) Organisasi harus dapat memberikan hasil yang maksimal *perceived organisasi support* yang meliputi keadilan pada anggota guna mengembangkan kompetensi, promosi, mendapat dukungan atasan mengenai gaji serta diberikan latihan dengan adil dan merata secara keseluruhan, 2) Organisasi harus dapat memberikan manfaat dan menyajikan potensi yang ada guna terpenuhinya rasa puas anggota untuk bisa dijadikan peningkatan kerja yang telah disediakan agar jadi lebih baik lagi, 3) Organisasi harus mengembangkan *employee engagement* yang sekarang diberlakukan dengan senantiasa mengusahakan guna mewujudkan situasi pekerjaan yang aman serta peraturan yang memiliki dampak positif untuk kinerja para anggotanya, terjalin korelasi yang baik antar sesama anggota, memiliki saat bekerja sehingga timbul rasa suka untuk menjadikannya semakin semangat melakukan pekerjaan dan bisa timbul peningkatan atas pekerjaannya, 4) Lebih lanjut untuk peneliti diharapkan bisa meningkatkan penelitian yang serupa dengan mendapatkan variabel lain sebagai faktornya. Melakukan modifikasi alat ukur untuk dapat menggali lebih agar subjeknya dapat menyajikan jawaban yang sesuai sebagaimana situasi sebenarnya yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N.I.W. 2020. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Agustiningrum, S.D. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4.(2) : 212-225.
- Arikunto. S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. 2016. *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Atmaja, J.P.W. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Jurnal AGORA*. 7.(1) : 1-6
- Bogler, R. 2012, The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction, what empowerment got to do with it?", *Journal of Educational Administration*, 50 (3) pp. 287-306.
- Ghozali. I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guan, Xin. 2014. The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Medical Education*.
- Handoko. T.H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan. M. SP. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2010. Peraturan Kapolri No. 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara Kerja Polda. Polri. Jakarta.
- Mangkunegara. AP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Mariska, D.D. 2018. Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. 14.(1) : 91-98.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Masri, S. 2016. *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.
- Prastyo, B. A. Frianto. 2020. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Business and Innovation Management*. 3.(1) : 59-72.
- Rahmadalena, T. 2020. Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. 3.(2) : 68-76.
- Ramdhani, H. 2018. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Occupational Self Efficacy* terhadap Kinerja Bedaharawan dan Penata Kerumahtanggaan Perwakilan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening (Sebuah Studi pada Kementerian Luar Negeri). *Tesis*. Program Pasca Sarjana. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Robbins S. P. dan M Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition, Pearson Education Limited. United States.
- Robbins, S.P. dan A.J. Timothy, 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins. S. 2016. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sari. D.A. 2019. Hubungan Perceived Organizational Support Dengan Employee Engagement Karyawan Tidak Tetap PT KAI Daop 4 Semarang. *Skripsi*. Jurusan Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang
- Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement ? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice*. London : Routledge.
- 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
- Siswati, Y. 2020. Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*. 9. (3) : 286-304.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeth. Bandung.
- Wicaksono, B.D. 2019. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 10.(2):133-146
- Wulandari, B. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan Bank X Cabang Medan. *Tesis*. Program Studi Magister Psikologi Sains Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- 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.